

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE  
PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY  
Y LA  
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS

VIGENCIA:

DESDE EL  
21 DE DICIEMBRE DE 2010

HASTA EL  
20 DE DICIEMBRE DE 2014

## INDICE NUMÉRICO

Artículo		Página
1	RECONOCIMIENTO DE LA HERMANDAD .....	1
2	UNIDAD APROPIADA .....	1
3	DERECHOS DE LA GERENCIA.....	2
4	TALLER UNIONADO .....	2
5	DESCUENTO DE CUOTAS .....	3
6	COOPERACION DE LA HERMANDAD .....	5
7	RESPECTO Y CONSIDERACION.....	5
8	LA PRODUCTIVIDAD.....	6
9	DELEGADOS DE LA HERMANDAD.....	6
10	VISITAS DE OFICIALES DE LA HERMANDAD .....	8
11	ACTIVIDADES DEL PERSONAL.....	9
12*	PUBLICACION, ADJUDICACION DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS.....	10
13*	TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO ðON CALLö.....	13
14	PERIODO PROBATORIO PARA NUEVOS EMPLEADOS .....	14
15	EXAMENES MEDICOS .....	15
16	ANTIGÜEDAD.....	16
17*	ASCENSOS .....	17
18*	TRASLADOS.....	18
19*	REDUCCION DE PERSONAL Y REEMPLERO.....	20
20	RECLASIFICACION .....	22
21	EXPEDIENTES DE PERSONAL .....	23
22	TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE.....	24
23	SALUD Y SEGURIDAD.....	26
24	PROGRAMA DE PRUEBA DE DROGAS .....	28
25	TABLON DE ANUNCIOS.....	29
26*	JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	30
27*	JORNADA TIEMPO PARCIAL.....	32
28*	VACACIONES .....	33
29	LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL.....	35
30*	LICENCIA POR ENFERMEDAD .....	36
31*	LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA .....	38
32*	LICENCIA OCUPACIONAL .....	40
33	LICENCIA POR MATERNIDAD .....	42
34	LICENCIA MEDICO ó FAMILIAR (FMLA) .....	43
35	LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA HERMANDAD .....	47
36*	LICENCIA PARA ADMINISTRAR EL CONVENIO.....	47
37	LICENCIA SIN SUELDO .....	48
38	LICENCIA MILITAR .....	49
39	LICENCIA POR FUNERAL .....	50
40	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES .....	50
41	DIETAS .....	51
42*	TRANSPORTACION.....	55

<b>Artículo</b>	<b>Página</b>
43 DIAS FERIADOS Y DIAS LIBRE CON PAGA.....	59
44 PLAN MEDICO.....	61
45 ESCALA SALARIAL.....	65
46 SALARIOS.....	66
47 DIFERENCIALES.....	67
48* BONO DE NAVIDAD.....	69
49* PLAN DE RETIRO.....	69
50* PUBLICACIONES DE TURNOS.....	72
51 PROGRESIONES.....	73
52 AYUDA ECONOMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS.....	73
53 PAGO DE COLEGIACION.....	74
54* SEGURO DE VIDA.....	75
55 UNIFORMES Y APATOS DE SEGURIDAD.....	75
56 NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO.....	76
57* PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS.....	77
58 ESTABILIDAD DEL CONVENIO.....	83
59 CLAUSULAS DE SALVEDAD.....	84
60 ADIESTRAMIENTO ESPECIAL.....	84
61 FONDO DE BENEFICENCIA.....	85
62 SUMINISTRO DE INFORMACION.....	86
63 ASISTENCIA LEGAL.....	87
64* CUIDADO DIURNO.....	87
65 CONTRATACION.....	88
66 SEGURO SOCIAL CHOFERIL.....	88
67 NOTIFICACION SOBRE LICENCIA ACUMULADA.....	89
68 SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO.....	89
69 INCENTIVO POR VENTAS.....	89
70** SEGURO POR INCAPACIDAD.....	90
71 ACUERDO TOTAL.....	90
72* VIGENCIA.....	90

\* **Artículos con Cambios**

\*\* **Artículos Nuevos**

## INDICE ALFABÉTICO

Artículo		Página
11	ACTIVIDADES DEL PERSONAL .....	9
71	ACUERDO TOTAL .....	90
60	ADiestRAMIENTO ESPECIAL.....	84
16	ANTIGÜEDAD.....	16
17*	ASCENSOS .....	17
63	ASISTENCIA LEGAL .....	87
52	AYUDA ECONOMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS.....	73
48*	BONO DE NAVIDAD .....	69
59	CLAUSULAS DE SALVEDAD .....	84
65	CONTRATACION .....	88
6	COOPERACION DE LA HERMANDAD .....	5
64*	CUIDADO DIURNO.....	87
9	DELEGADOS DE LA HERMANDAD.....	6
3	DERECHOS DE LA GERENCIA.....	2
5	DESCUENTO DE CUOTAS .....	3
43*	DIAS FERIADOS Y DIAS LIBRES CON PAGA.....	59
41	DIETAS .....	51
47	DIFERENCIALES.....	67
45*	ESCALA SALARIAL .....	65
58	ESTABILIDAD DEL CONVENIO.....	83
15	EXAMENES MEDICOS .....	15
21	EXPEDIENTES DE PERSONAL.....	23
61	FONDO DE BENEFICENCIA .....	85
69	INCENTIVO POR VENTAS .....	89
26*	JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA.....	30
27*	JORNADA TIEMPO PARCIAL.....	32
8	LA PRODUCTIVIDAD.....	6
29	LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL .....	35
34	LICENCIA MEDICO-FAMILIAR (FMLA).....	43
38	LICENCIA MILITAR .....	49
36*	LICENCIA PARA ADMINISTRAR EL CONVENIO.....	47
40	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES .....	50
30*	LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	36
32*	LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL.....	40
31*	LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA .....	38
39	LICENCIA POR FUNERAL .....	50
33	LICENCIA POR MATERNIDAD .....	42
37	LICENCIA SIN SUELDO .....	48
35	LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA HERMANDAD .....	47

<b>Artículo</b>	<b>Página</b>
56	NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO ..... 76
67	NOTIFICACION SOBRE LICENCIA ACUMULADA..... 89
53	PAGO DE COLEGIACION..... 74
14	PERIODO PROBATORIO PARA NUEVOS EMPLEADOS ..... 14
49*	PLAN DE RETIRO ..... 69
44*	PLAN MEDICO..... 61
57*	PROCDIMIENTO PARA QUERELLAS ..... 77
24	PROGRAMA DE PRUEBA DE DROGAS ..... 28
51	PROGRESIONES..... 73
50*	PUBLICACIONES DE TURNOS ..... 72
12*	PUBLICACION, ADJUDICACION DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS ..... 10
20	RECLASIFICACION ..... 22
1	RECONOCIMIENTO DE LA HERMANDAD ..... 1
19*	REDUCCION DE PERSONAL Y REEMPLIO..... 20
7	RESPECTO Y CONSIDERACION..... 5
46*	SALARIOS ..... 66
23	SALUD Y SEGURIDAD..... 26
54*	SEGURO DE VIDA ..... 75
70**	SEGURO POR INCAPACIDAD ..... 90
68	SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO ..... 89
66	SEGURO SOCIAL CHOFERIL..... 88
62	SUMINISTRO DE INFORMACION ..... 86
25	TABLON DE ANUNCIOS..... 29
4	TALLER UNIONADO ..... 2
13*	TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO ðON CALLö..... 13
22	TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE..... 24
42*	TRANSPORTACION..... 55
18*	TRASLADOS..... 18
2*	UNIDAD APROPIADA ..... 1
55	UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD ..... 75
28*	VACACIONES ..... 33
72	VIGENCIA..... 90
10	VISITAS DE OFICIALES DE LA HERMANDAD ..... 8

\* Artículos con Cambios

\*\* Artículos Nuevos

**ARTICULO 1**  
**RECONOCIMIENTO DE LA HERMANDAD**

**Sección 1**

La Compañía reconoce a la Hermandad como representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada, según se define en el Artículo 2 de este Convenio Colectivo para los fines de negociación y contratación colectiva en todo lo relacionado con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo, quejas, agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que afecten a los empleados cubiertos por este Convenio.

**ARTICULO 2**  
**UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1**

La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio es la certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso P-91-5 D-93-1224 E de fecha 10 de febrero de 1995, según aplique en PRT, y todos aquellos puestos que han sido incluidos en la unidad apropiada por parte de la Junta de Relaciones del Trabajo desde esa fecha.

**Sección 2**

La Compañía, a través de medios electrónicos o en un disco digital de computadora en formato EXCEL, enviará a la Hermandad, en o antes de los siguientes treinta (30) días de cada año de vigencia de este Convenio, un listado de todas las plazas por niveles, incluidas en esta unidad apropiada, con los nombres de los incumbentes, número de empleado, sexo, posición que ocupa, número de seguro social, fecha de ingreso, fecha de nacimiento, dirección postal y su salario actual. Mensualmente la Compañía proveerá la información antes indicada para aquellos empleados que hayan sufrido cambio.

**ARTICULO 3**  
**DERECHOS DE LA GERENCIA**

**Sección 1**

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

**Sección 2**

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querrelas establecido en este Convenio.

**ARTICULO 4**  
**TALLER UNIONADO**

**Sección 1**

Todo empleado cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo sea miembro de la Hermandad, vendrá obligado como condición de empleo a mantenerse como miembro de la Hermandad y en caso de personal nuevo, éste vendrá obligado como condición de empleo a ingresar a la Hermandad a los treinta (30) días subsiguientes de estar trabajando para la Compañía y en ambos casos a pagar cuotas a la Hermandad durante la vigencia de este Convenio.

**Sección 2**

La Compañía, a requerimiento escrito de la Hermandad, despedirá o suspenderá de su empleo a todo empleado que no se afilie o deje de mantenerse afiliado como miembro

bonafide de la Hermandad. Dicho requerimiento escrito deberá ser notificado a la Compañía por correo certificado y con copia al empleado afectado por correo certificado.

### **Sección 3**

La Compañía fijará copia de esta cláusula en sitios visibles en sus diferentes departamentos en la Isla de Puerto Rico, para conocimiento del personal.

### **Sección 4**

En caso de que un organismo competente determine que la separación a que se refiere la Sección 2 de este Artículo fue injustificada o ilegal, la Hermandad será la única responsable por todos los daños ocasionados por dicho despido y la Hermandad salvaguardará a la Compañía y le reembolsará cualquier gasto o desembolso en que la Compañía pueda incurrir como consecuencia de dicho despido.

### **Sección 5**

La Hermandad tendrá la oportunidad de reunirse durante treinta (30) minutos con los empleados recién contratados, como parte del proceso general de orientación, con el propósito de brindarles información acerca de la Hermandad y del Convenio Colectivo. El tiempo invertido durante el turno regular de trabajo de cada empleado orientado se pagará como tiempo trabajado. Esta orientación se llevará a cabo durante los subsiguientes quince (15) días desde el ingreso del empleado unionado o desde que la Compañía notifica el ingreso, lo que ocurra primero. Dicha notificación será enviada a la HIETEL con dos (2) días de anticipación a la fecha de la orientación.

<b>ARTICULO 5 DESCUENTO DE CUOTAS</b>
---

### **Sección 1**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Compañía se obliga a deducir automáticamente del sueldo o salario que devengan todos los empleados cubiertos por la definición de la Unidad Contratante, el importe de la cuota de iniciación, la cuota regular y/o cualquier cuota especial uniforme que la Hermandad fije a sus miembros después de recibirse la autorización escrita del empleado. La autorización de la cuota regular será por un término mínimo de un (1) año y prorrogada año tras año, mientras el empleado ocupe un puesto dentro de la unidad contratante. Esta autorización será irrevocable por el período de un (1) año desde la fecha de la autorización. La Hermandad notificará por escrito a la Compañía respecto a las cuotas a descontarse a los empleados cubiertos por este Convenio. La Hermandad cumplirá con todos los procedimientos y leyes aplicables con anterioridad a la fijación de dichas cuotas y el monto de dichos descuentos será depositado por la Compañía, mediante depósito directo a la cuenta bancaria de la HIETEL.

## **Sección 2**

- a) La Compañía entregará al Tesorero de la Hermandad o al Oficial designado por ésta, previa prestación de la fianza requerida por ley, el documento que evidencie el depósito del importe de las cuotas correspondientes durante los diez (10) días calendario siguientes de efectuarse el pago de cada dos (2) semanas excepto que medien circunstancias extraordinarias en cuyo caso el término no excederá de diez (10) días adicionales. La Compañía enviará a la Hermandad, a través de medios electrónicos o en un disco digital de computadora en formato excel, una relación cada dos (2) semanas con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho dichos descuentos, conteniendo además el importe individual y total de los mismos. La Compañía descontará la cuota de iniciación en la cantidad y plazos que certifique la Hermandad a todo empleado que ingrese a la Hermandad, después de recibir la autorización escrita del empleado.
- b) La Compañía no hará remesa de cuotas hasta que la Hermandad le muestre que el Tesorero o el Oficial designado ha prestado la fianza requerida por ley.
- c) En todos los casos de suspensión o despido en que un Arbitro, Tribunal u organismo administrativo determinare que la suspensión del empleado o el despido no estuvo justificado y ordenare la reposición del empleado con los salarios dejados de percibir total o parcialmente en los casos de despido, u ordenare el pago total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la suspensión, la Compañía deberá descontar de dicha paga el total de las cuotas de la Hermandad dejadas de pagar por el empleado durante el tiempo que estuvo despedido o suspendido, según fuere el caso y remitir su importe a la Hermandad de conformidad con este Artículo.
- d) Las partes acuerdan, además, que en aquellos casos de suspensión o despidos que fueren transigidos y medie como parte del acuerdo el pago total o parcial de salarios dejados de percibir por el empleado, la Compañía deberá también descontar de dicha paga el total de cuotas de la Hermandad dejadas de pagar por el empleado durante el tiempo en que estuvo despedido o suspendido y remitir su importe a la Hermandad en los términos antes expresados.
- e) En cuanto al descuento de cuotas a que se hace referencia en los párrafos c) y d) de esta Sección, será obligación de la Hermandad notificar a la Compañía oportunamente el importe total de cuotas a ser descontado al empleado.

## **Sección 3**

En caso de que cualquier organismo competente determine que cualquier cuota ha sido ilegalmente fijada o deducida, la Hermandad relevará a la Compañía de toda responsabilidad y la indemnizará y realizará directamente cualquier reembolso ordenado por dicho organismo.

#### **Sección 4**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Compañía mensualmente le enviará a la Hermandad un informe sobre los empleados que están acogidos a cualesquiera de las licencias establecidas en este Convenio Colectivo, cuya duración sea de treinta (30) días calendarios o más, debiendo dicho informe expresar el nombre del empleado y su número, la plaza que ocupa, el departamento, el centro de trabajo, la licencia a la cual está acogido y hasta donde sea posible, la duración de la licencia expresando la posible fecha de regreso.

#### **Sección 5**

Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía deberá descontar la cuota de la Hermandad en todos aquellos casos en que un empleado de la Unidad Apropiaada se encuentre acogido o disfrutando de los beneficios de cualesquiera de las licencias con paga reconocidas en el Convenio, excepto bajo la Licencia de Enfermedad Prolongada (Ley 139) y remitir su importe según los términos antes expresados, disponiéndose que en aquellos casos bajo la Ley 139 (SINOT) la Compañía, una vez que el empleado se reintegre a su trabajo, deberá descontar las cuotas de la Hermandad dejadas de pagar por el empleado durante dicha licencia y remitir su importe a la Hermandad en los términos expresados en este artículo. El total de dichos descuentos se hará en los primeros tres períodos de paga.

<b>ARTICULO 6 COOPERACION DE LA HERMANDAD</b>
---

#### **Sección 1**

La Hermandad, así como sus miembros, acuerdan promover, en todo momento y en lo más plenamente posible un buen servicio y una operación eficiente. La Hermandad y sus miembros también acuerdan con la Compañía producirle en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción.

<b>ARTICULO 7 RESPECTO Y CONSIDERACION</b>
--

#### **Sección 1**

La Compañía y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados y a la Hermandad el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Compañía.

## **Sección 2**

La Hermandad y los empleados de la Unidad Apropriada se obligan a observar para la Compañía y sus funcionarios el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Compañía.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 8</b> <b>LA PRODUCTIVIDAD</b></p>
--

### **Sección 1**

La Hermandad y la Compañía reconocen que se debe aumentar la productividad para enfrentar la competencia en los servicios de telecomunicaciones.

A esos efectos, la Hermandad acuerda que los empleados unionados se comprometerán a rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad, con orden y disciplina. Todo de acuerdo al Artículo 6, Cooperación de la Hermandad.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 9</b> <b>DELEGADOS DE LA HERMANDAD</b></p>
---

### **Sección 1**

Los delegados representarán a la Hermandad en el proceso de administrar el Convenio Colectivo ante la Compañía.

Los delegados orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sobre sus responsabilidades y derechos; así mismo velarán y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo cuando éstos tengan una queja o querrela o cuando su presencia sea requerida por cualquier jefe o supervisor.

### **Sección 2**

Los delegados de la Hermandad estarán limitados a atender las querrelas y asuntos relacionados con la aplicación del Convenio Colectivo en su área de trabajo.

### **Sección 3**

Ningún Delegado podrá intervenir en otro departamento o área que no sea para la cual haya sido designado, a excepción de aquellas áreas de trabajo o departamentos en donde no haya un Delegado nombrado, en cuyo caso el Delegado de otro departamento cercano podrá actuar como Delegado en propiedad en esa otra unidad operacional o departamento, siempre y cuando éste sea previamente autorizado por escrito por el

Presidente de la Hermandad o la persona en quien éste delegue por escrito esta función.

La Hermandad tendrá derecho a nombrar subdelegados o delegados suplentes que actuarán sólo en ausencia del Delegado en propiedad.

#### **Sección 4**

El Delegado utilizará el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de querellas. Cuando sea necesario para un Delegado de la Hermandad atender una querella o asunto relacionado deberá:

- a. Notificar a su supervisor inmediato con tiempo razonable para desatender su trabajo regular y atender la querella o asunto relacionado.
- b. Los delegados recibirán paga hasta un máximo de una y media (1½) horas por cada querella.
- c. Regresar a su trabajo al terminar de atender el asunto si no ha pasado su horario de trabajo.
- d. Las reuniones entre el Delegado y el empleado que requiera sus servicios a tenor con este Convenio se harán en las inmediaciones del área de trabajo del empleado.
- e. Cuando fuese necesario que un Delegado sostenga una conversación privada con un empleado en tiempo con o sin paga por la Compañía para procesar una querella o para atender un asunto relacionado con la aplicación del Convenio Colectivo de acuerdo con el Procedimiento para Querellas, deberá obtener autorización expresa del Supervisor.

#### **Sección 5**

La Hermandad se compromete a cumplir y a promover el fiel cumplimiento de este artículo de forma tal que el tiempo solicitado por el Delegado se utilice exclusivamente para los propósitos antes mencionados.

La Compañía, por su parte podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes de forma tal que se dé fiel cumplimiento a las disposiciones de este Artículo, inclusive para que el tiempo solicitado por un Delegado se utilice exclusivamente para los propósitos antes expresados.

#### **Sección 6**

Cuando la Compañía amplíe sus servicios creando unidades adicionales y aumente el personal sustancialmente en los servicios adicionales, las partes, previo acuerdo, convendrán la designación de los delegados que correspondan.

## **Sección 7**

El Delegado representará a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cuando el empleado así lo requiera en las distintas etapas del Procedimiento para Querellas, pudiendo el Presidente de la Hermandad o la persona en quien éste delegue por escrito participar en dicha representación.

## **Sección 8**

La Compañía no reconocerá ningún Delegado hasta tanto el Presidente de la Hermandad haya informado por escrito al Director de Recursos Humanos y éste haya recibido su designación.

Los delegados, tendrán que ser empleados regulares de la Compañía.

## **Sección 9**

Las partes se pondrán de acuerdo en cuanto al horario, número y sitio en donde los delegados actuarán. Disponiéndose, que no habrá más de un Delegado y un Subdelegado en funciones por cada unidad operacional de la Compañía.

## **Sección 10**

Los delegados de área que nombre el Presidente de la Hermandad serán reconocidos por la Compañía y éstos recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los oficiales de la Hermandad. La Compañía no reconocerá ningún delegado de área hasta tanto el Presidente de la Hermandad haya informado por escrito al Director de Recursos Humanos y éste haya recibido su designación.

Los delegados de área serán nombrados para representar y sustituir a los oficiales de la Hermandad y cuando visiten el taller o áreas específicas para la cual han sido nombrados, tendrán todas las prerrogativas que tienen los oficiales de la Hermandad. Los delegados de área deberán cumplir con lo dispuesto en la Sección 4 de este Artículo.

<b>ARTICULO 10</b> <b>VISITAS DE OFICIALES DE LA HERMANDAD</b>
---

## **Sección 1**

El Presidente de la Hermandad o los miembros del Comité Ejecutivo tendrán acceso a las dependencias de la Compañía durante las horas laborables con el propósito de resolver querellas, investigar condiciones de trabajo y verificar el cumplimiento de este Convenio Colectivo. Los miembros del Comité de Elecciones durante períodos de elecciones internas de la Hermandad tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el único propósito de administrar y coordinar dichas elecciones. Se dará notificación previa,

por escrito, de no menos de 24 horas, al Director de Recursos Humanos en ambas situaciones.

## **Sección 2**

Al llegar el Presidente o miembro del Comité Ejecutivo o miembro del Comité de Elecciones se identificará e informará el propósito de su visita al Oficial de la Compañía a quien va a visitar o al representante que éste designe.

## **Sección 3**

El Presidente de la Hermandad podrá designar representantes para llevar a cabo cualquiera de las funciones de dicho Comité. La Compañía no reconocerá como tal a los representantes nombrados hasta tanto el Presidente de la Hermandad haya notificado por escrito al Director de Recursos Humanos su designación como tal, incluyendo una descripción de los asuntos que dichos representantes estarán autorizados a manejar a nombre de la Hermandad. No se nombrará más de un Representante para atender un mismo asunto.

Los representantes que nombre el Presidente de la Hermandad serán reconocidos por la Compañía y recibirán el mismo trato, respeto y cortesía que se debe brindar a los oficiales de la Hermandad, disponiéndose que estos representantes tendrán acceso a las dependencias de la Compañía con el propósito de atender los asuntos autorizados a manejar a nombre de la Hermandad. Al llegar estos representantes se identificarán e informarán el propósito de su visita al Oficial de la Compañía a quien van a visitar o al representante que éste designe.

## **Sección 4**

Las visitas del Presidente, Oficial o Representante de la Hermandad no interrumpirán las operaciones de la Compañía y el trabajo de los empleados.

<b>ARTICULO 11</b> <b>ACTIVIDADES DEL PERSONAL</b>
---

## **Sección 1**

La Compañía y la Hermandad convienen que no se permitirá a los empleados, representantes y delegados de la Hermandad a hacer propaganda o actividad gremial de índole alguna durante sus horas de trabajo dentro o fuera de las propiedades de la Compañía, excepto aquellas expresamente contenidas en este Convenio Colectivo.

## **Sección 2**

No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de la Compañía por parte de los empleados, los delegados y oficiales de la Hermandad durante su tiempo libre, si al así hacerlo ello ocasiona cualesquiera una o más

de las siguientes condiciones:

- a. Interrumpa o distraiga la labor del personal que esté trabajando.
- b. Constituya un estorbo o perjuicio para la Compañía.
- c. Ocasione un estado de desorden o violencia.

### **Sección 3**

La Compañía y la Hermandad convienen en que las horas laborables son para que cada empleado las dedique a su trabajo para la Compañía y por lo tanto, no es permisible dedicar tiempo laborable a asuntos no relacionados al trabajo como por ejemplo, pero no limitado a, discusiones sobre deportes, política, religión, ventas y/o actividades personales. Tampoco tales actividades son permisibles en el tiempo libre del empleado pero dentro de las propiedades de la Compañía si ello ocasiona cualesquiera una o más de las condiciones en los incisos a, b y c de la precedente Sección.

### **Sección 4**

Ningún empleado tendrá acceso a los edificios o propiedades de la Compañía sin previa autorización expresa del Supervisor del sitio o de la División de Seguridad de la Compañía, excepto al sitio regular de trabajo y en su horario de trabajo. En caso de recibir tal autorización, el empleado estará acompañado en todo momento por dicho Supervisor o por la persona que éste designe a menos que el Supervisor o la persona designada por él determine, a su discreción, que no es necesario acompañarlo y así se lo comunique por escrito al empleado visitante. Bajo ninguna circunstancia estará autorizado el empleado a penetrar en propiedad de la Compañía si no hay un Supervisor o la persona que éste designe, disponible para acompañarlo.

<b>ARTICULO 12</b> <b>PUBLICACION, ADJUDICACION DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS</b>
--

### **Sección 1**

La Compañía publicará en todos los centros de trabajo las plazas de nueva creación, vacantes o que pudiesen quedar vacantes en un futuro cercano que correspondan a la Unidad Contratante que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La Compañía enviará a la Hermandad una copia de dicha publicación. Al cancelar una plaza publicada, se le notificará a la Hermandad dicha cancelación y las razones para su cancelación.

### **Sección 2**

Cualquier empleado regular que reúna los requisitos de una plaza publicada podrá solicitar la misma sometiendo la correspondiente petición electrónicamente o en el

formulario que suministre la Compañía dentro del término fijado en la publicación al Departamento de Recursos Humanos, con acuse de recibo.

### **Sección 3**

La Compañía sólo considerará aquellos empleados que, luego de corroborarse, reúnan los requisitos, que hayan radicado sus peticiones dentro del período fijado en la publicación y que puedan desempeñar las funciones de la plaza inmediatamente que se le adjudique; o de estar disfrutando de sus vacaciones, al concluir las mismas; o de estar acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado o en uso de licencia por enfermedad, a los treinta (30) días que se le adjudique.

### **Sección 4**

Toda plaza vacante o de nueva creación se adjudicará al empleado de mayor antigüedad que cualifique dentro del orden de prioridad siguiente, excepto en el caso de traslados de una clasificación a otra o ascensos donde la antigüedad no será el criterio determinante para adjudicar la plaza, sino que aplicará lo dispuesto en la Sección 6 de este Artículo.

- a. Empleados que se vayan a afectar por reducciones de personal.
- b. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente ocupacional que les impida realizar las funciones que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad ocupacional.
- c. Empleados que hubiesen sufrido una enfermedad o accidente no-ocupacional que les impida realizar las funciones que realizaban en sus plazas antes de dicha enfermedad o accidente. Esta prioridad no tendrá el alcance de prorrogar el término de tiempo provisto por ley dentro del cual un empleado reserva su tenencia de empleo a partir del accidente o enfermedad no-ocupacional.
- d. Empleados que soliciten traslado a la misma clasificación ocupacional.
- e. Empleados que hayan solicitado ascensos. Para los efectos de este Convenio se entenderá por ascenso el movimiento de un empleado de una posición a otra posición que ostente un grado salarial superior y aquellos cambios desde una posición cuyo nivel máximo de la serie sea inferior al nivel máximo de la nueva posición. Aquel empleado que no alcance un mínimo de cincuenta por ciento (50%) en el total de puntuación de los factores definidos en la Sección 6, no cualificará para ascenso cuando sólo hay un candidato. Cuando un empleado cambie de clasificación ocupacional por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio hasta que hayan transcurrido quince (15) meses desde dicho ascenso.
- f. Empleados que hayan solicitado traslado de una clasificación a otra. Ningún empleado podrá solicitar traslado de una clasificación a otra hasta

después de cumplidos quince (15) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de quince (15) meses luego de dicho movimiento. Además, al concederse este traslado el empleado en su nueva posición deberá aprobar un período de prueba de tres (3) meses. Esto no aplicará a traslados por necesidad de servicio.

- g. Empleados que hayan solicitado descensos. Ningún empleado podrá solicitar descenso hasta después de cumplidos quince (15) meses en una plaza y deberá permanecer en dicha plaza un mínimo de quince (15) meses luego de dicho descenso.
- h. Ex empleados que la Compañía hubiese cesanteado dentro de los doce (12) meses anteriores por razón de escasez o reducción de trabajo.

### **Sección 5**

Las vacantes que surjan por motivo de la adjudicación de plazas como resultado de las prioridades mencionadas en la Sección anterior, serán cubiertas primeramente por petición de traslado a la misma clasificación ocupacional, ascenso, luego traslado a otra clasificación ocupacional y por último descenso y de no llenarse así, mediante reclutamiento externo. El traslado a que se refiere esta Sección es solamente aquel tipo de traslado que acerca el centro de trabajo del empleado a su residencia, siempre y cuando el empleado tenga no menos de quince (15) meses en su plaza.

### **Sección 6**

En aquellos casos en que la adjudicación de una plaza vacante o de nueva creación represente, traslado de una clasificación a otra o ascenso para el empleado solicitante, la plaza se adjudicará entre los candidatos que, luego de corroborarse, llenen los requisitos a tenor con los siguientes factores: antigüedad; evaluaciones ya escritas y realizadas en el curso normal del empleo de los últimos dos (2) años; récord de asistencia y puntualidad de los últimos dos (2) años; récord disciplinario de los últimos dos (2) años; experiencia relacionada y adiestramientos.

La antigüedad prevalecerá sobre otros factores, de resultar éstos iguales de entre los empleados a considerarse para cubrir las plazas nuevas o vacantes.

### **Sección 7**

Ningún empleado tendrá derecho a que se le adjudique otra plaza en un traslado, traslado de una clasificación a otra o en ascenso hasta después de haber ocupado su plaza actual durante quince (15) meses o hasta que haya llegado al máximo de la progresión existente para su clasificación ocupacional actual, lo que ocurra primero.

### **Sección 8**

En aquellos casos en que a un empleado por solicitud suya se le adjudique una plaza de inferior nivel, o sea que represente un descenso, su salario le será ajustado a la plaza de nivel inferior.

## **Sección 9**

Nada de lo anteriormente dispuesto en este Artículo tendrá el alcance de limitar la facultad de la Compañía de trasladar empleados por necesidades del servicio ni el derecho de la Compañía a reclutar personal externo para aquellas plazas que no hayan sido cubiertas mediante reclutamiento interno de acuerdo con este Convenio Colectivo.

## **Sección 10**

Dentro de los cinco (5) días laborables siguientes de haberse adjudicado una plaza vacante o de nueva creación, la Compañía deberá enviar a la Hermandad, por correo certificado con acuse de recibo, copia de la adjudicación de la misma.

## **Sección 11**

La Compañía enviará a la Hermandad copia de toda publicación de plazas vacantes o de nueva creación.

<b>ARTICULO 13</b> <b>TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO “ON CALL”</b>
--

## **Sección 1**

En aquellos casos en que la Compañía determine la necesidad de tener personal cualificado sujeto a ser llamado fuera del horario regular en ciertas clasificaciones especializadas y áreas de trabajo donde se requiera establecer un itinerario de personal sujeto a llamadas (õon callõ) aplicará este artículo.

Los empleados en turnos sujetos a ser llamados, deberán proveer un número de teléfono donde se pueda localizar. De ser necesario, se le proveerá un teléfono celular u otro equipo portátil para facilitar su localización.

La Compañía preparará un itinerario en el cual establezca las necesidades del personal para realizar el trabajo o turnos õOn Callõ y las mismas serán cubiertas por aquellos que ocupen las clasificaciones especializadas de forma equitativa, siempre que sea posible.

## **Sección 2**

El empleado a quién se le asigne a estar sujeto a ser llamado (õon callõ) se le pagará una bonificación de \$18.00 diarios (turnos de 24 horas), por asignación a ese turno. En caso del empleado ser llamado a trabajar recibirá paga por un mínimo de dos horas si para ello el empleado tiene que llegar hasta su centro de trabajo o a otro lugar donde prestará el servicio. De realizar el trabajo desde su casa recibirá paga por un mínimo de una hora.

El empleado no exento que esté õon callõ y sea llamado a trabajar, el tiempo

trabajado le será pagado a razón de tiempo doble del tipo que se paga por horas regulares de trabajo. El empleado exento que esté con callö y sea llamado a trabajar recibirá paga por el tiempo trabajado a razón de tiempo y medio del tipo que se paga por horas regulares de trabajo.

<b>ARTICULO 14</b> <b>PERIODO PROBATORIO PARA NUEVOS EMPLEADOS</b>
---

### **Sección 1**

Todo aspirante a ingreso como empleado, deberá haber aprobado primeramente aquellos exámenes, escritos o de evaluación que requiera la Compañía.

### **Sección 2**

Será condición para nombramiento regular de un empleado de nuevo ingreso haber trabajado a satisfacción de la Compañía por un Período Probatorio de ciento veinte (120) días. El período de adiestramiento para los empleados probatorios en los centros de adiestramiento reconocidos por la Compañía, formará parte del Período Probatorio.

### **Sección 3**

Todo empleado durante su Período Probatorio deberá ser evaluado mensualmente en cuanto, entre otros factores, su capacidad de asimilar adiestramiento, su productividad, su eficiencia, su puntualidad, su asistencia al trabajo, sus hábitos, actitudes y comportamiento general. La Compañía le entregará al empleado una copia de cada evaluación mensual, salvo que el empleado haya abandonado el servicio y no esté disponible.

### **Sección 4**

Todo empleado que aprobare satisfactoriamente el Período Probatorio, será nombrado mediante notificación oficial al empleado y a la Hermandad.

### **Sección 5**

Todo empleado probatorio de nuevo ingreso tendrá que someterse a aquellos exámenes médicos que requiera la Compañía y el resultado de dichos exámenes médicos tendrá que ser satisfactorio para la Compañía, como condición de empleo. Los costos, si alguno, de estos exámenes serán sufragados por la Compañía.

### **Sección 6**

A todo empleado que ingrese a la Compañía por virtud de un traspaso, venta, fusión, expropiación o arrendamiento, le serán aplicables las disposiciones de este Artículo.

## **Sección 7**

La Compañía tiene derecho a ordenar o decretar la cesantía de cualquier empleado de nuevo ingreso, que se encuentre en su período probatorio dentro de los términos de la Sección 2, sin que tal cesantía dé lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este Convenio Colectivo para la resolución de controversias y querellas.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 15</b> <b>EXAMENES MEDICOS</b></p>
---

## **Sección 1**

La Compañía podrá requerir a cualquier empleado regular que se someta a exámenes médicos y de cualquier otro tipo de naturaleza médica. El costo de los exámenes, pruebas de laboratorios y cualquier otro procedimiento sin excepción alguna, será sufragado por la Compañía, salvo como se indica en la Sección 3 de este Artículo. Esta prerrogativa no podrá ser utilizada de forma discriminatoria en contra de los miembros de la Hermandad.

## **Sección 2**

La Compañía compensará al empleado por el tiempo que tome los exámenes relacionados con este Artículo. Dichos exámenes serán efectuados durante su jornada regular de trabajo.

## **Sección 3**

La Compañía podrá tomar las acciones y medidas que estime necesarias y pertinentes para que se dé un uso correcto a los beneficios dispuestos en los Artículos de Licencia por Enfermedad Prolongada (31) y Licencia por Enfermedad Ocupacional (32) de este Convenio. Así, la Compañía se reserva el derecho de que un médico de su selección, debidamente cualificado, determine si el empleado en efecto está incapacitado. La notificación al empleado será con copia a la Unión. Para continuar recibiendo el beneficio económico dispuesto en esos Artículos, el empleado deberá asistir en la fecha requerida a los exámenes y pruebas médicas que este médico ordene.

Si el médico determina que está capacitado para trabajar, los beneficios adicionales de los Artículos 31 y 32 cesarán y el empleado recibirá lo que dispone la legislación de SINOT o FSE, lo que sea aplicable. Sin embargo, el período de retención de empleo será el que dispone el Artículo 31 y 32, el que aplique.

Si el empleado no está conforme con la determinación del médico, la Unión podrá, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes del empleado recibir la determinación, solicitar por escrito a la Compañía que desea seleccionar de mutuo acuerdo otro médico debidamente cualificado para que evalúe si el empleado está

capacitado para trabajar. La Unión y la Compañía solicitarán al Colegio de Médicos de Puerto Rico que le someta una lista de cinco (5) médicos debidamente cualificados en la alegada condición, de los cuales las partes escogerán uno (1) mediante la eliminación de dos (2) por cada parte. Si el Colegio no está en disposición de suplir esta lista, la Compañía y la Unión someterán tres (3) nombres cada uno de médicos debidamente cualificados dada la alegada condición. Tres (3) de esos nombres se eliminarán al azar y de los tres (3) restantes cada parte eliminará uno (1), quedando el tercero como escogido. Este médico deberá rendir su determinación no más tarde de diez (10) días de finalizados los exámenes y pruebas de rigor, si alguna, las cuales se realizarán con toda prontitud y el empleado colaborará a cabalidad. La determinación de este médico será final e inapelable. El costo de los exámenes y pruebas médicas será pagado a partes iguales por la Compañía y la Unión para los primeros cinco (5) empleados en el año que soliciten esta revisión. Cualquier caso adicional, el costo total será asumido por la Compañía.

La Compañía podrá someter en el año, para determinar si está capacitado, a un número de empleados no mayor del equivalente al 10% de los empleados que se acogieron a las licencias bajo los Artículos 31 y 32 del año natural inmediatamente anterior. La Unión será informada del total de empleados que se acogieron en dicho año.

## **ARTICULO 16 ANTIGÜEDAD**

### **Sección 1**

Se entenderá por antigüedad el tiempo total de servicio acreditado por la Compañía a un empleado. Tiempo acreditado será todo el tiempo de jornada regular que un empleado haya trabajado en forma continua para la Compañía así como todas las licencias con sueldo. Las licencias sin sueldo que se les concedan a los empleados miembros del Comité Ejecutivo de la Hermandad durante los términos para los cuales hayan sido electos se les acreditarán a su antigüedad en la Compañía.

### **Sección 2**

Los derechos de antigüedad caducarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a) Renuncia
- b) Despido
- c) Cesantía ("lay-off") por doce (12) meses consecutivos o al recibo de la compensación provista en la Sección 4 del Artículo 19 ó Reducción de Personal y Reempleo.
- d) Ausencia por enfermedad o accidente ocupacional en exceso de su Licencia por Enfermedad o accidente ocupacional.
- e) Ausencia por enfermedad o accidente no ocupacional en exceso del término

establecido en este Convenio o hasta que agote su Licencia por Enfermedad Prolongada, lo que sea mayor.

- f) No aceptar una plaza disponible y para lo cual cualifica, mientras se encuentre en la lista de empleo preferencial.
- g) Aceptar un puesto fuera de la Unidad Contratante, a menos que el empleado decida volver y/o la Compañía decida devolverlo a su antigua posición, dentro de los seis (6) meses siguientes a su salida de la Unidad Contratante.

### **Sección 3**

Los empleados probatorios no acumularán antigüedad hasta que hayan aprobado sus respectivos períodos probatorios, en cuyo caso la antigüedad se retrotraerá a la fecha en que comenzaron sus respectivos períodos probatorios.

<b>ARTICULO 17</b> <b>ASCENSOS</b>
---------------------------------------

### **Sección 1**

Se entenderá por ascenso el movimiento de un empleado de una posición a otra posición que ostente un grado salarial superior y aquellos cambios desde una posición cuyo nivel máximo de la serie sea inferior al nivel máximo de la nueva posición.

### **Sección 2**

En los ascensos se le dará prioridad a los empleados de la Compañía que hayan solicitado ascenso y que cualifiquen para el mismo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 12- Sección 6, sobre Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos. La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores, de resultar éstos iguales entre los empleados a considerar para cubrir las plazas en ascenso. Cuando un empleado cambie de clasificación ocupacional por motivo de un ascenso solicitado por él, no podrá solicitar cambio hasta que hayan transcurrido quince (15) meses desde dicho ascenso.

### **Sección 3**

Todo empleado regular que ingrese a esta Unidad Contratante o sea ascendido estará sujeto a un período de prueba de noventa (90) días durante el cual tendrá que demostrar tener habilidad, conocimiento, destrezas y la eficiencia que a juicio de la Compañía se requiera en la nueva plaza. En los casos de ascensos que requieren adiestramiento especial, dicho período de adiestramiento formará parte de este período de prueba. El empleado ascendido podrá solicitar ser devuelto a la posición que ocupaba, durante los primeros quince (15) días de haberse reportado a su nueva área de trabajo de existir la misma vacante. Pasados los primeros quince (15) días y antes de cumplir el periodo probatorio, el empleado podrá solicitar ser devuelto a la posición que ocupaba antes de cumplir el período probatorio, de existir la misma vacante y si el Director del área

operacional que tiene el puesto que ocupaba el empleado así como el Director del área operacional del puesto que ocupa el empleado, lo aprueban.

#### **Sección 4**

La progresión a un nivel superior dentro de la misma clasificación, no se considerará un ascenso. Estas progresiones se harán conforme a los requisitos establecidos por la Compañía en la Hoja de Deberes.

#### **Sección 5**

En el caso de que un empleado sea ascendido a niveles superiores, éste tendrá derecho a recibir 4% adicional por el próximo nivel salarial que asciende. Ejemplo: 10-11.

Del ascenso incluir más de un nivel salarial, éste recibirá 4% por el primer nivel salarial que ascienda y 2% de aumento por cada nivel adicional en que ascienda la plaza. Ejemplo: 10-12 = un total de 6%.

Si luego de otorgarle el porcentaje correspondiente de aumento éste queda por debajo del mínimo del nivel al que asciende, éste se llevará al mínimo de la escala.

#### **Sección 6**

De no aprobar satisfactoriamente su período probatorio, el empleado volverá a su posición anterior con el salario que le hubiere correspondido de haber continuado en la posición anterior. La Compañía reintegrará a su anterior posición y sueldo a los empleados que hubieran sido ascendidos como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado. Si como resultado de dicho ascenso se hubiese reclutado un empleado nuevo, la Compañía quedará en libertad de separar a dicho nuevo empleado.

#### **Sección 7**

Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición en ascenso dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos le adjudique la misma.

<b>ARTICULO 18</b> <b>TRASLADOS</b>
--

#### **Sección 1**

Para fines de este Convenio se entenderá por traslado:

Cualquier cambio permanente de una sección, división o departamento a otro, de un

centro de trabajo a otro, o de un municipio a otro, ya sea de una plaza a otra en la misma clasificación o a una plaza en otra clasificación con el mismo nivel.

## **Sección 2**

Habrán dos (2) tipos de traslados:

- a. Traslados por petición formal del empleado, que es aquel que se produce al completar una petición escrita, a través del Departamento de Recursos Humanos. Será requisito haber cumplido un mínimo de quince (15) meses de incumbencia en la posición que el empleado ocupa para poder radicar una petición de traslado. En caso de que el traslado sea a una posición distinta a la ocupada por el empleado, éste deberá reunir los requisitos mínimos en vigor, requeridos para la plaza a la cual vaya a ser trasladado y estará sujeto a un período probatorio de tres (3) meses.
- b. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. Siempre que la Compañía determine trasladar por necesidad del servicio, el mismo se efectuará tomando en consideración la antigüedad del empleado de forma tal que se trasladen los empleados cualificados con menor antigüedad a menos que exista un empleado cualificado voluntario de mayor antigüedad. Los empleados miembros del Comité Ejecutivo y los delegados tendrán superantigüedad en su clasificación.
- c. El empleado podrá, después de efectuado este tipo de traslado, cuestionarlo a través del Procedimiento de Querellas, Sección 3, Primera Etapa.
- d. En el caso de que surja la necesidad de cubrir la plaza que dejó vacante el empleado trasladado por necesidad del servicio dentro de los siguientes ciento ochenta (180) días de efectuado el traslado, éste, el empleado trasladado, tendrá prioridad para regresar a dicha plaza. Pasados los ciento ochenta (180) días la plaza se llenará siguiendo el proceso establecido en el Artículo 12, Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos.

## **Sección 3**

Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición de traslado dentro de un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos le adjudique la misma.

## **Sección 4**

Cuando la Compañía interese trasladar permanentemente a un empleado por necesidades del servicio, notificará por escrito al empleado y a la Hermandad, con treinta (30) días de anticipación, excepto que medien circunstancias extraordinarias en cuyo caso se notificará con diez (10) días de anticipación.

Los cambios por necesidad de servicio donde el empleado permanezca en su misma

posición y en el mismo centro de trabajo o entre edificios colindantes no requieren notificación previa, excepto en el caso que se afecte el turno y/o jornada de trabajo del empleado en cuyo caso se le notificará conforme el término que aplique de acuerdo a la Sección 1 del Artículo 50 de Publicación de Turnos.

### **Sección 5**

La Compañía reconocerá el derecho de permuta entre los empleados siempre que la Compañía determine, a su entera discreción, que existen igualdad de circunstancias, categoría, capacidad, eficiencia y habilidad. En caso de permuta los gastos ocasionados por el traslado serán por cuenta de los empleados.

### **Sección 6**

El traslado no se utilizará en forma caprichosa, arbitraria, discriminatoria o como medida disciplinaria.

<b>ARTICULO 19</b> <b>REDUCCION DE PERSONAL Y REEMPLERO</b>
--

### **Sección 1**

Cuando la Compañía determine la necesidad de efectuar cesantías o traslados de personal por falta de trabajo suficiente o por razones de economía en determinadas clasificaciones de empleo, preparará un plan de cesantía o traslado, según fuera el caso, a tono con las disposiciones de este Convenio. La Compañía le notificará por correo certificado o personalmente por escrito la cesantía o traslado a los empleados afectados y a la Hermandad incluyendo en la notificación copia del Plan, con no menos de quince (15) días laborables de anticipación a la fecha en que habrá de ser efectiva la cesantía o traslado y tal reducción se hará observando el siguiente orden:

- a. Empleado probatorio en la clasificación afectada.
- b. Empleado regular por orden inverso de antigüedad en la clasificación afectada.

En casos de cesantías o traslados, los empleados miembros del Comité Ejecutivo y los delegados tendrán superantigüedad en su clasificación.

La determinación del número de empleados que se necesitan para realizar una tarea es una función exclusivamente gerencial que no podrá ser cuestionada a través del Procedimiento para Querellas.

### **Sección 2**

En caso de que un empleado con por lo menos un (1) año de antigüedad esté sujeto a cesantía ("lay-off"), éste podrá optar por desplazar ("bump") a otro empleado en una clasificación lateral o inferior con menos antigüedad en el cual el desplazante esté

capacitado para realizar la labor inmediatamente o cualquier otra clasificación en que el desplazante haya trabajado anteriormente en más de una ocasión y continúe siendo capaz de realizar el trabajo inmediatamente.

Cualquier empleado regular con por lo menos un (1) año de antigüedad que sea desplazado como resultado del procedimiento establecido en el párrafo (a) que antecede, tendrá igualmente derecho a desplazar mediante antigüedad siguiendo exactamente el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

### **Sección 3**

Cualquier empleado que sea cesanteado ("lay-off") y que al momento de la cesantía tenga un (1) año o más de antigüedad, tendrá derecho a una compensación equivalente a dos (2) semanas de salario más una (1) semana por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinte (20) semanas.

### **Sección 4**

Todo empleado cesanteado ("lay-off") y que al momento de la cesantía tenga por lo menos un (1) año o más de antigüedad será incluido en una lista de empleo preferencial por un máximo de doce (12) meses.

### **Sección 5**

La compensación provista en la Sección 3 anterior será pagada al finalizar el período de doce (12) meses señalado en la Sección 4 que antecede. En la alternativa, un empleado cesanteado ("lay-off") puede escoger recibir la compensación por cesantía señalada anteriormente en cualquier momento luego de notificada la cesantía, más dicho empleado será excluido de la lista de empleo preferencial tan pronto reciba dicha compensación.

### **Sección 6**

Los empleados regulares cesanteados se incluirán en un registro de elegibles, utilizando el criterio de antigüedad y tendrán la preferencia dispuesta en la Sección 4 del Artículo sobre "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos" para ocupar plazas nuevas o vacantes regulares dentro de la unidad contratante, siempre y cuando esté cualificado y capacitado para desempeñar tal puesto.

### **Sección 7**

La Compañía le suministrará a la Hermandad copia de esta lista de elegibles con el nombre del empleado, puesto que ocupaba y los años de servicio, así mismo le informará los cambios en la lista, si alguno.

### **Sección 8**

Cuando surja la posibilidad de reemplazo, la Compañía se comunicará con el ex empleado cesanteado por correo certificado a su última dirección conocida, con copia a la Hermandad, concediéndole diez (10) días laborables para aceptar la plaza. De no aceptar o

contestar dentro del término, perderá el derecho concedido en este Artículo y será eliminado de la lista correspondiente. Si contesta dentro de dicho término indicando que no puede aceptar el empleo por razones extraordinarias que efectivamente le imposibilite aceptar la posición que se le brinde y así lo comprueba a la Compañía dentro de dicho término, el ex empleado cesanteado no perderá el derecho de reemplazo con relación a otras vacantes que surjan posteriormente en su clasificación dentro del término de doce (12) meses posteriores a su cesantía, según se dispone más adelante.

## **Sección 9**

El derecho a reemplazo, según se dispone en este Artículo, se extinguirá a los doce (12) meses de haber cesado como empleado de la Compañía, excepto que no acepte o no conteste una comunicación ofreciéndole una vacante, según se dispone en la sección anterior. De congelar plazas durante este período se extenderá el derecho por tiempo igual de la congelación.

<b>ARTICULO 20 RECLASIFICACION</b>
--

## **Sección 1**

Cuando la Hermandad considere que a una plaza se le han asignado funciones o deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de ésta hayan evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han asignado funciones y deberes de mayor complejidad, el Presidente o en ausencia de éste el Representante autorizado, someterá por escrito una petición de reclasificación al Director de Recursos Humanos, indicando los criterios y razones justificando la petición.

## **Sección 2**

No se aceptarán peticiones de reclasificación para plazas que no estén en el nivel salarial máximo de su clase, si esta clase está constituida por niveles de progresión.

## **Sección 3**

La asignación de deberes o funciones adicionales de igual, similar o menor complejidad, y/o el aumento en el volumen de trabajo, no conllevarán una reclasificación.

## **Sección 4**

El Director del Departamento de Recursos Humanos notificará al Presidente de la Hermandad la posición de la Compañía sobre la petición de reclasificación dentro de un período de noventa (90) días a partir del recibo de la misma. Si se determinara que una plaza debe reclasificarse, la reclasificación de ésta será efectiva a la fecha de notificación por escrito de la Compañía a la Hermandad.

## **Sección 5**

No se aceptarán peticiones de reclasificación de plazas de la Unidad Contratante si dentro de los últimos tres (3) años se hubiese radicado una petición sobre la misma plaza.

## **Sección 6**

En el caso de que la plaza de un empleado sea reclasificada a niveles superiores, éste tendrá derecho a recibir 4% adicional por el próximo nivel salarial en que se reclasifica la plaza. Ejemplo: 10-11.

De la reclasificación incluir más de un nivel salarial, éste recibirá 4% por el primer nivel salarial en que se reclasifica la plaza y 2% de aumento por cada nivel adicional en que se reclasifique la plaza. Ejemplo: 10-12 = un total de 6%.

Si luego de otorgarle el por ciento correspondiente de aumento éste queda por debajo del mínimo del nivel al que se reclasifica la plaza, éste se llevará al mínimo de la escala.

<b>ARTICULO 21</b> <b>EXPEDIENTES DE PERSONAL</b>
--

## **Sección 1**

El expediente oficial de cada empleado es el expediente en posesión de la Compañía bajo la custodia de la División de Récor ds. Las amonestaciones, reprimendas, advertencias o acciones disciplinarias impuestas que no consten en el expediente oficial, no podrán ser utilizadas para ningún propósito.

## **Sección 2**

Todo empleado podrá, previa solicitud y coordinación con su supervisor inmediato, revisar su expediente de personal una vez al año.

## **Sección 3**

La Compañía conviene, además, en presentar el expediente oficial de personal cuando el empleado tenga pendiente para vista una querrela en la tercera etapa del Procedimiento para Querellas y el empleado haya solicitado previamente por escrito a su supervisor inmediato, su presentación y cuando el empleado entienda que en el expediente oficial aparecen cargos que no están de acuerdo con los hechos. El Presidente o miembro del Comité Ejecutivo podrá examinar el expediente del empleado en la tercera etapa del Procedimiento para Querellas si el empleado así lo permite y está presente.

## **Sección 4**

La Compañía conviene, asimismo, en presentar el expediente de personal a todo unionado cuya solicitud para ascenso, traslado o cambio a una plaza con un grado salarial

inferior haya sido denegada y éste solicite por escrito examinar su expediente y tenga pendiente una querrela en tercera etapa sobre su ascenso, traslado o cambio a una plaza con un grado salarial inferior.

### **Sección 5**

Cuando en el expediente del empleado, posterior a su presentación aparezcan cargos o documentos que no se ajustan a los hechos reales, la Compañía, previa investigación de los hechos, conviene en retirar los documentos presentados y/o corregirlos si fuere necesario.

### **Sección 6**

La Compañía enviará a la Hermandad y entregará al Delegado correspondiente copia de toda acción disciplinaria que se notifique por escrito a un empleado incluido en la Unidad Contratante. La Compañía enviará a la Hermandad copia de todo movimiento de personal debidamente aprobado y relacionado con empleados de la unidad contratante.

### **Sección 7**

La Compañía no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado, sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial, en cuyo caso se le notificará previamente. Cuando medie mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la orden judicial o la ley lo prohíba expresamente.

### **Sección 8**

El empleado tendrá derecho a que se le suministre copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información relativa a su persona.

<b>ARTICULO 22</b> <b>TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE</b>
---

### **Sección 1**

La Compañía acuerda que personal empleado en capacidad de supervisor o no supervisor que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante, no harán trabajo asignado a empleados dentro de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia y/o circunstancias donde empleados de la Unidad Contratante, según se define en este Convenio, no estén disponibles. Nada de lo anteriormente expuesto limitará la función normal de la gerencia de instruir, adiestrar y dirigir el trabajo de empleados dentro de la Unidad Contratante.

### **Sección 2**

Para los efectos de este artículo "casos de emergencia" significará casos de fuerza

mayor tales como:

- a. Emergencia Nacional
- b. Huracanes
- c. Incendios
- d. Inundaciones
- e. Terremotos
- f. Casos de averías mayores donde el número de empleados disponibles no sea suficiente y/o cuando no hayan podido corregirla.

### **Sección 3**

Para los efectos de este Artículo el concepto "cuando empleados de la Unidad Contratante no estén disponibles", significará circunstancias tales como en las que:

- a. Se requiera trabajar tiempo extra y el personal de la Unidad Contratante, de la clasificación requerida, no esté disponible para trabajar en tiempo extra.
- b. Cuando se acumule trabajo en forma anormal y el personal de la Unidad Contratante disponible no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio. Esta circunstancia no podrá justificar que se realice labor de la Unidad Apropriada con personal que no es de la Unidad en un lugar o en una clasificación específica por más de ciento ochenta (180) días.
- c. Cuando por motivo de ausencia de personal de la Unidad Contratante se afecte el servicio, requiriendo que otro personal realice el trabajo.

Cuando surjan las situaciones contempladas en los párrafos b y c la Compañía agotará el recurso de traer personal de la Unidad Contratante disponible de la misma clasificación desde otros centros de trabajo de la Compañía pertenecientes al mismo departamento y ubicados en la misma área geográfica en donde exista la necesidad, siempre y cuando no se afecte la operación de estos otros centros de trabajo.

Durante el transcurso del tiempo del proceso de agotar el recurso de traer personal de la Unidad Contratante, la Compañía podrá tomar las medidas necesarias para que no se interrumpa el servicio siempre que la instrumentación de esas medidas no anule el propósito expresado en el párrafo precedente.

Entendiéndose, sin embargo, que la anterior disposición aplicará única y exclusivamente cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. se deban o sean consecuencia directa del desenvolvimiento normal de los servicios que presta la Compañía. Bajo ninguna circunstancia aplicará cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. sean consecuencia directa o indirecta de actuaciones del personal de la Unidad Contratante encaminadas a producir un acumulamiento anormal de trabajo: tales como "slowdowns", ausencias anormales o concertadas del personal de la Unidad Contratante de la Compañía, o cualquier actuación de las expresadas en el artículo de "No Huelga y No Cierre Forzoso" del Convenio Colectivo y/o acciones disciplinarias tomadas como resultado de la conducta anteriormente indicada.

El personal de la unidad contratante realizará las labores que le correspondan cuando surjan las excepciones indicadas en este Artículo.

La intención de las partes en este acuerdo es evitar que el personal gerencial desplace al personal de la Unidad Contratante en su trabajo regular y al trabajar tiempo extra y en ningún momento prohibir que se lleven a cabo sus operaciones como empresa de servicio normalmente.

Este acuerdo no tiene la intención de permitirle a los supervisores efectuar labor de la Unidad Contratante en todo momento.

#### **Sección 4**

La Compañía acuerda que no le asignará trabajo de supervisión, ejecutivo, gerencial o confidencial a empleados que pertenezcan y estén incluidos en la Unidad Contratante.

Las partes reconocen que es indispensable que la Compañía pueda brindar un servicio rápido y eficiente que responda adecuadamente a las necesidades y requerimientos de los clientes y así competir exitosamente para mantener trabajo seguro. En virtud de lo anterior y de la acelerada evolución de la tecnología y de la naturaleza del mercado, la Compañía podrá asignar funciones de despacho, funciones de pruebas, y funciones de Técnico de Instalación y Mantenimiento de Equipo de Transmisión y Servicios Especiales, de esta unidad contratante a otra unidad contratante. La asignación de labores compartidas de esta unidad contratante a miembros de otra unidad contratante de la Compañía, no se utilizará para cesantear o trasladar empleados de HIETEL en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, ni para que tales clasificaciones y plazas HIETEL se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, ni para que tales clasificaciones y plazas sean eliminadas.

La Compañía podrá asignar trabajo de otras unidades contratantes a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en todas aquellas situaciones y circunstancias que no estén expresamente prohibidas y/o que estén permitidas en los convenios colectivos aplicables a dichas otras unidades contratantes. En situaciones de actividades concertadas oficiales de dichas otras unidades contratantes, los empleados incluidos en esta unidad no vendrán obligados a realizar el trabajo de dichas otras unidades contratantes, pero no podrán negarse a realizar trabajo de su propia unidad.

<b>ARTICULO 23</b> <b>SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>
--

#### **Sección 1**

La Hermandad y la Compañía acuerdan que las condiciones de seguridad en el trabajo son una responsabilidad de los empleados y la Compañía.

La Compañía acuerda proveer condiciones y métodos seguros de trabajo y eliminar situaciones inseguras de trabajo, en lo cual la Hermandad conviene en cooperar con la Compañía.

## **Sección 2**

Los empleados deben cumplir y acatar las normas de seguridad establecidas por la Compañía, por las leyes y/o por reglamentos.

El requisito de la Compañía que exige que los empleados lleven consigo en un sitio visible la tarjeta de identificación, que lo acredite como empleado, será cumplido por todo el personal. El costo de la tarjeta de identificación será costado por la Compañía.

## **Sección 3**

Todo empleado que sufra un accidente de trabajo o que se enferme en horas laborables y que su lesión o enfermedad resulte en un caso de emergencia en donde se requieran servicios médicos o de hospitalización de inmediato, tendrá derecho, previo a la autorización de un Supervisor, a que se utilice para su transporte a cualquier vehículo de la Compañía que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier persona autorizada para conducir vehículos de motor si el conductor encargado del vehículo no está disponible o accesible al momento del accidente.

## **Sección 4**

La Compañía proveerá y mantendrá facilidades sanitarias adecuadas, así como agua potable y la Hermandad promoverá el uso adecuado de dichas facilidades.

## **Sección 5**

La Compañía proveerá a la Hermandad una copia de todos los informes periódicos que someta a cualquier agencia gubernamental relacionado con accidentes ocupacionales.

## **Sección 6**

La Compañía cumplirá con todas las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos de Puerto Rico y federales administradas por el Departamento de Salud o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos respecto a facilidades y condiciones de trabajo y seguridad.

## **Sección 7**

En aquellos casos en que la Compañía determine establecer nuevos centros de trabajo, se le notificará a la Hermandad con treinta (30) días de anticipación, cuando existan cincuenta (50) o más empleados trabajando en dicho centro y quince (15) días de anticipación, cuando existan menos de cincuenta (50) empleados, con el propósito de que

ésta tenga la oportunidad de examinar el mismo antes de comenzar operaciones en dichos centros y pueda expresar sus observaciones y recomendaciones. En casos especiales, la Compañía y la Hermandad se pondrán de acuerdo para establecer la inspección en un término menor de tiempo.

## **Sección 8**

La Compañía, a través de su División de Prevención de Accidentes, acuerda proveer a la Hermandad los informes de accidente del trabajo y estudios realizados por cualquier laboratorio en o antes de treinta (30) días calendarios siguientes al accidente.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 24</b> <b>PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS</b></p>
--

## **Sección 1**

La Hermandad y la Compañía reconocen que el uso y abuso de sustancias controladas es un problema alarmante en el país y afecta negativamente a la fuerza trabajadora. La Hermandad, preocupada por la salud y seguridad de sus miembros, reconoce los riesgos a que pueden ser expuestos sus empleados por el uso y abuso de las sustancias controladas.

## **Sección 2**

La Compañía, consciente de su responsabilidad para proteger la salud y seguridad de sus empleados y clientes, así como de su responsabilidad de velar por la productividad y la realización eficiente de los servicios que prestan sus empleados al pueblo, desea consignar su preocupación por el problema que representa el uso y abuso de drogas por los empleados.

## **Sección 3**

A estos propósitos y para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso y abuso de sustancias controladas; y para proteger la salud y seguridad de los empleados cubiertos en esta Unidad Apropiaada, las partes luego de un análisis ponderado y consciente de todos los elementos involucrados en esta problemática, voluntariamente y en libre ejercicio de sus facultades contractuales conforme a la ley, acuerdan que la Compañía podrá adoptar un Programa de Sustancias Controladas para los empleados, de acuerdo a la Ley Número 59 del 8 de agosto de 1997.

Los criterios rectores del Programa serán:

- La protección de la confidencialidad, los derechos civiles y constitucionales de los empleados.
- La no-discriminación contra el empleado.

- La identificación de usuarios de drogas a los efectos de brindar a los empleados la oportunidad de tratamiento y rehabilitación de conformidad con la ley, el Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados de la Compañía y los programas internos o externos de ayuda al empleado de la Compañía.

<b>ARTICULO 25</b> <b>TABLON DE ANUNCIOS</b>
---

### **Sección 1**

La Compañía permitirá a la Hermandad el uso de tablon de anuncios ("bulletin boards") en lugares a ser determinados por mutuo acuerdo de las partes.

En estos tablon de anuncios se fijarán avisos sobre:

- a. Convocatorias a reuniones que se limitarán a especificar el sitio, hora y fecha de dichas actividades.
- b. Nombramientos de oficiales, comités y delegados.
- c. Resultados de negociaciones, elecciones o asuntos que constituyan proyectos comunes de la Compañía y la Hermandad.
- d. Actividades sociales, sindicales, recreativas, educativas, o culturales.

### **Sección 2**

La instalación y costos de estos tablon ("bulletin boards") serán por cuenta de la Compañía.

### **Sección 3**

Se conviene que los avisos que se fijen no contendrán material político, religioso, o que propenda a difamar, denigrar o afectar la imagen de la Compañía o sus funcionarios.

La Compañía no permitirá que se fijen avisos contrarios y en violación de esta cláusula.

<b>ARTICULO 26</b> <b>JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA</b>
--

**Sección 1**

A los efectos de este Convenio, para los fines de computar tiempo extra, la semana de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas y la jornada de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas. La semana de trabajo consistirá de cinco (5) días consecutivos. Para los empleados que ingresen a PRT/CLARO en esta unidad contratante después de la firma de este Convenio, o que sean transferidos a esta unidad contratante después de la firma de este Convenio, y que trabajen en tiendas, kioscos u otras funciones de ventas, y en otros puestos que prestan servicio a los clientes como por ejemplo son los Técnicos de Equipos de Transmisión y Servicios Especiales y los Coordinadores de Servicio al Cliente; los cinco (5) días no tendrán que ser consecutivos.

**Sección 2**

Ningún empleado trabajará tiempo extra sin antes haber recibido autorización de su Supervisor inmediato o de los superiores inmediatos de éste. Cuando la Compañía determine que las necesidades del servicio requieren trabajar tiempo extra podrá solicitar de cualquier empleado que trabaje tiempo extra y el empleado lo trabajará, a menos que pueda demostrar que tiene justa causa para no trabajar dicho tiempo extra.

**Sección 3**

La Compañía asignará el trabajo en tiempo extra sin privilegios. Siempre que sea operacionalmente posible y las exigencias del servicio así lo permitan, se tomará en consideración a los empleados que lo soliciten voluntariamente.

**Sección 4**

El tiempo extra que la Compañía requiera que se trabaje en exceso de cuarenta (40) horas semanales será pagado a razón de tiempo doble del tipo que se paga por horas regulares de trabajo. Las horas que la Compañía requiera que se trabajen en exceso de ocho (8) horas al día, serán pagadas a razón de doble el tipo por hora pagado por horas regulares.

**Sección 5**

Cuando un empleado sea requerido a trabajar fuera del sitio donde resida, el tiempo durante el cual el empleado no esté realmente trabajando, tal como, pero sin que esto se entienda como una limitación, el tiempo por comidas, dormir, etc., no se considerará como tiempo trabajado.

## **Sección 6**

Los empleados cubiertos por este Convenio podrán disfrutar de un descanso de quince (15) minutos en el curso de cada período de cuatro (4) horas de trabajo siempre y cuando el servicio no se afecte y las emergencias se atiendan. La Compañía programará la forma en que los empleados disfrutarán de este período de descanso.

## **Sección 7**

Todo empleado tiene derecho a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos, la cual deberá comenzar a disfrutar no antes del final de la tercera hora ni más tarde del final de la quinta hora de su turno regular de trabajo diario. El tiempo trabajado durante el período destinado para tomar alimentos se compensará a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de trabajo.

## **Sección 8**

Para conveniencia de los empleados cubiertos por este Convenio, en el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, dicho período se obviará (no se disfrutará) sujeto a que no se trabajen más de dos (2) horas después de la jornada regular de trabajo diaria. Este acuerdo no tiene el efecto de eliminar el derecho de un empleado a disfrutar de su hora de tomar alimentos cuando en cualquier momento dado trabaje más de dos (2) horas después de su jornada regular. De darse esta situación y el empleado no disfrute de su período de tomar alimentos, la Compañía vendrá obligada a pagar la penalidad que la ley disponga para esa hora en particular.

## **Sección 9**

Las disposiciones contenidas en este Artículo aplicarán únicamente a aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o alguna otra disposición referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

No obstante, los empleados exentos cubiertos por este Convenio podrán recibir pago bajo este Artículo, a base de tiempo y medio, una compensación especial, cuando debido a volumen de trabajo, necesidad de cumplir con fechas, situaciones de emergencia o desastres naturales trabaje en exceso de cuarenta horas a la semana u ocho horas al día, o en días feriados, o sexto o séptimo día; siempre que ello sea durante un periodo de tiempo prolongado y en forma recurrente y sujeto a las siguientes normas:

1. El empleado deberá obtener, previamente, autorización de su supervisor inmediato o de los supervisores inmediatos de éste por periodos de treinta (30) días. Toda solicitud deberá ser aprobada por el Director del empleado.
2. Cuando al empleado exento se le requiera trabajar diez (10) horas o más en un día regular de trabajo; o más de cuatro horas en sábado o sexto día (cuando sean días no laborables); o trabajar un domingo, cuando sea día no laborable (o en el séptimo día de trabajo); o un día feriado.

3. La compensación será a base de tiempo y medio, excepto que si no ha trabajado las cuarenta (40) horas regulares durante la semana en cuestión, se compensará a tiempo sencillo hasta cuarenta (40) horas y luego se compensará a base de tiempo y medio.
4. Para que lo anterior se considere recurrente y por un periodo prolongado, deberá ocurrir una o más de las situaciones mencionadas en el inciso dos (2), por lo menos dos (2) veces a la semana durante no menos de tres (3) semanas en el mes.

<b>ARTICULO 27</b> <b>JORNADA TIEMPO PARCIAL</b>
---

### **Sección 1**

La Compañía podrá reclutar empleados a jornada parcial o Part Timers (que trabajan no menos de (20) veinte horas semanales ni más de (26) veintiseis horas semanales).

El itinerario de horas mensuales se distribuirá en forma equitativa siguiendo el criterio de antigüedad y se le notificará con diez (10) días de anticipación. Los empleados regulares de jornada parcial serán reclutados para ocupar las plazas de la operación de ventas limitado a Consultores de Ventas y Coordinadores de Servicio Apoyo a Ventas y Retención, correspondientes a las tiendas y kioscos Claro y los Coordinadores Servicio al Cliente-Operaciones y Coordinadores Servicio al Cliente-Activaciones, Switch y Portabilidad.

Los beneficios y disposiciones contenidas en este Convenio aplicarán en su totalidad a los empleados regulares de jornada parcial, disponiéndose que los siguientes artículos aplicarán en proporción a las horas trabajadas: Vacaciones, Licencia por Enfermedad, Licencia por Enfermedad Prolongada, Licencia por Enfermedad Ocupacional y Ayuda Económica para Gastos de Estudios.

Las Secciones 1 y 2 del Artículo 50 - Publicación de Turnos, y la última oración de la Sección 1 del Artículo 26 - Jornada de Trabajo y Tiempo Extra, no serán de aplicación a los empleados regulares de jornada parcial.

A estos empleados les aplicará lo dispuesto en el Artículo 14, Periodo Probatorio para Nuevos Empleados.

La implantación de la medida anterior será de forma tal que la operación de ventas y servicio al cliente no tenga más del cuarenta y cinco por ciento (45%) del total de puestos de Consultores de Ventas, Coordinadores de Servicio Apoyo a Ventas y Retención, Coordinadores Servicio al Cliente-Operaciones y Coordinadores Servicio al Cliente-Activaciones, Switch y Portabilidad. La utilización de empleados a jornada parcial no tendrá el efecto de reemplazar personal regular con jornada completa de ocho (8) horas ni afectar en forma alguna beneficios de éstos últimos.

## ARTICULO 28 VACACIONES

### Sección 1

El personal de la Unidad Contratante reclutado antes del 30 de marzo de 2009 disfrutará de vacaciones en la siguiente forma:

- a. Aquellos empleados que cuenten con menos de tres (3) años de empleo disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno y cinco doceavos ( $1 \frac{5}{12}$ ) días laborables por cada mes de trabajo.
- b. Aquellos empleados que cuenten con tres (3) años o más de empleo pero menos de siete (7), disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno y medio ( $1 \frac{1}{2}$ ) días laborables por cada mes de trabajo.
- c. Aquellos empleados que cuenten con siete (7) años o más pero menos de diez (10), disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio a razón de uno y tres cuartos ( $1 \frac{3}{4}$ ) días laborables por cada mes de trabajo.
- d. Empleados que cuenten con diez (10) años o más disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio, a razón de dos y un doceavo ( $2 \frac{1}{12}$ ) días laborables por cada mes de trabajo.
- e. Empleados que a la firma de este Convenio cuenten con veinte (20) años o más disfrutarán vacaciones durante la vigencia de este Convenio, a razón de dos y medio ( $2 \frac{1}{2}$ ) días laborables por cada mes de trabajo.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 acumularán uno y un tercio ( $1 \frac{1}{3}$ ) días laborables de vacaciones por cada mes de trabajo.

Para tener derecho a disfrutar los días de vacaciones según se dispone anteriormente durante el mes de trabajo, el empleado tendrá que haber trabajado por lo menos cien (100) horas de labor en dicho mes. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes disfrutará vacaciones en la proporción que el número de horas que de hecho trabajó en ese mes es a cien (100) horas; por ejemplo: si un empleado que tiene derecho a disfrutar vacaciones bajo el inciso d. de esta Sección trabaja en determinado mes setenta y cinco (75) horas, tendrá derecho a disfrutar en ese mes setenta y cinco por ciento (75%) de dos y un doceavo ( $2 \frac{1}{12}$ ) días a base de un día laborable de ocho (8) horas, doce y medio ( $12 \frac{1}{2}$ ), horas de vacaciones en ese mes. El empleado recibirá al comenzar a disfrutar sus vacaciones el equivalente a las horas acumuladas a base de la fórmula aplicable antes mencionada multiplicando por el tipo de paga básica regular por hora del empleado.

## **Sección 2**

Las vacaciones se tomarán durante el período de doce (12) meses subsiguientes a la fecha de aniversario de ingreso del empleado. Disponiéndose que si al finalizar dicho período de doce (12) meses no ha sido posible concederle al empleado las vacaciones que debía haber disfrutado durante el mismo, éstas le serán pagadas doble el tipo regular por hora, y aquellas vacaciones que fueron acumuladas durante dicho período de doce (12) meses comenzarán a ser disfrutadas al momento en que se paguen las vacaciones antes mencionadas. Las disposiciones contenidas en esta Sección aplicarán únicamente aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o disposición otra alguna referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

## **Sección 3**

La Compañía determinará las fechas en que empezará y terminará el período de vacaciones anuales que se ha de conceder a cada empleado, atendiendo en primera instancia las necesidades operacionales de la Compañía. Sin embargo, se tomará en consideración de ser esto posible, cualquier observación que formule el empleado en cuanto a la fecha de su preferencia para tomar sus vacaciones. Disponiéndose que si hay dos o más intereses de empleados en conflicto en cuanto a la fecha para tomar vacaciones tendrá preferencia el empleado con más antigüedad. La Compañía podrá cerrar con cargo a vacaciones parte de las operaciones durante el período del 24 al 31 de diciembre. Si el empleado no tiene suficientes vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre navideño provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.

## **Sección 4**

Todo empleado tendrá derecho a recibir el equivalente en efectivo de las vacaciones que tenga acumuladas a la fecha de su renuncia o separación del empleo.

## **Sección 5**

El empleado que está disfrutando de vacaciones no será llamado a trabajar hasta que haya terminado dichas vacaciones, excepto en caso de emergencia en que tengan que interrumpirse por necesidades del servicio. Al terminar el trabajo para el cual fue llamado el empleado disfrutará de los días de vacaciones que todavía le restan, incluyendo los días en que fue llamado a trabajar.

## **Sección 6**

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo esté disfrutando Licencia por Enfermedad o Vacaciones contará para efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

## **Sección 7**

Cuando un empleado se encuentre disfrutando de vacaciones anuales y se enferme por un período de dos (2) o más días laborables consecutivos, deberá cargársele a Licencia por Enfermedad, si el empleado lo solicita y siempre y cuando presente evidencia médica, de conformidad con el Artículo 30, Sección 5, (Licencia por Enfermedad), de que está enfermo, en cuyo caso el empleado al terminar su enfermedad continuará de vacaciones por un período equivalente al remanente de sus vacaciones autorizadas y no utilizadas.

## **Sección 8**

A solicitud del empleado, la Compañía podrá programar las vacaciones anuales en dos (2) períodos separados dentro del mismo año en que éste tiene derecho a disfrutar las mismas.

## **Sección 9**

El empleado podrá solicitar por escrito el pago en efectivo de sus vacaciones acumuladas en exceso del número máximo de días de vacaciones establecido por Ley. La concesión de esta solicitud requerirá el acuerdo entre la Compañía, el empleado y el representante sindical.

Para crear un puente entre un día feriado (según definido en el Convenio) y un fin de semana, la empresa puede cerrar parte de sus operaciones y otorgar dichos días con cargo a vacaciones regulares. En caso de que el empleado no tenga vacaciones acumuladas, se le adelantará el tiempo. Así mismo, se le adelantará el tiempo si el cierre provoca que no tenga suficientes vacaciones acumuladas para cubrir las que ya tenía programadas.

<b>ARTICULO 29</b> <b>LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL</b>
--

## **Sección 1**

Se acuerda otorgar una Licencia Deportiva Especial, conforme a la Ley 49 del 23 de julio de 1992, según enmendada a los empleados que cualifiquen.

## **Sección 2**

El empleado que solicite esta licencia deberá contar con la certificación escrita del Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centro Americanos o en campeonatos regionales o mundiales.

### **Sección 3**

Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 2 de este artículo, presentará a la Compañía, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.

### **Sección 4**

El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, una certificación en la cual se haga constar el tiempo utilizado en la Federación o en el Comité Olímpico durante el mes anterior.

### **Sección 5**

La Compañía concederá una bonificación de \$500.00 a cada atleta participante que haga uso de esta licencia por un período de por lo menos cinco (5) días.

<b>ARTICULO 30</b> <b>LICENCIA POR ENFERMEDAD</b>
--

### **Sección 1**

Los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009 cubiertos por este Convenio acumularán Licencia por Enfermedad a razón de uno y un medio (1 ½) días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos cien (100) horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de cien (100) horas en el mes acumularán Licencia por Enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a cien (100) horas; o sea, si trabajan setenta y cinco (75) horas en el mes acumularán setenta y cinco por ciento (75%) de uno y medio (1½) día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas, es decir, nueve (9) horas de labor.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 acumularán Licencia por Enfermedad a razón de uno y un doceavo (1 1/12) día laborable por cada mes que haya trabajado (100) horas de labor. Los que trabajen menos de (100) horas acumularán en la proporción de lo trabajado.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando Licencia por Enfermedad o Vacaciones contará para efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

### **Sección 2**

a) Para los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta

Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009, la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año, quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de veinte y siete (27) días.

b) 1. Para los empleados ingresados antes del 30 de marzo de 2009, la licencia por enfermedad no utilizada se acumulará hasta un máximo de treinta (30) días.

b) 2. A la firma del Convenio la Compañía liquidará el exceso, si alguno, de 75 días de la licencia por enfermedad acumulada a esa fecha a razón de 75%, si el empleado opta por liquidar.

b) 3. Los hasta 75 días mencionados en el inciso b(2) se dividirán en 30 días, si los tuviere, que quedarán acumulados y el balance restante, si alguno hubiere, el empleado podrá optar por dejarlo en un òbancoö o que se le liquide al 75% a la firma del Convenio. Si el empleado opta por no liquidar el balance restante, éste òbancoö será pagado a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social si a la fecha de efectividad del retiro o incapacidad determinada por el Seguro Social éste era empleado de la Compañía. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

b) 4. De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del òbancoö mediante notificación escrita al Departamento de Beneficios.

b) 5. Si a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del Plan de Pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social, éste era empleado de la Compañía, la Compañía le liquidará la licencia acumulada hasta un máximo de 30 días. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

b) 6. El 30 de marzo de cada año la Compañía liquidará el exceso de 30 días acumulados a razón de 25% computado por ocho (8) el tipo de paga básico regular por hora que esté recibiendo el empleado. Dicho pago será realizado dentro de un período de ocho (8) semanas a partir del aniversario común (30 de marzo de cada año).

### **Sección 3**

En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su Supervisor inmediato durante las primeras cuatro (4) horas de su jornada de trabajo.

### **Sección 4**

El empleado que se ausente por enfermedad en exceso de dos (2) días deberá presentar a su Supervisor, al reintegrarse a su trabajo, un Certificado Médico en el cual se especifique la fecha de la consulta al médico y el estimado que haga el médico de los días que debe estar recluso. En caso de que el empleado continúe enfermo por un período de tres (3) días o más, el empleado deberá hacer llegar dicho certificado a su Supervisor dentro de los primeros tres (3) días de ausencia a su trabajo, excepto los casos de fuerza

mayor en que deberá hacer llegar dicho certificado en el término más breve posible. Si el certificado sometido no es el original, el empleado someterá el certificado médico original al reintegrarse a su trabajo. El empleado recibirá paga por los beneficios provistos en este Artículo solamente cuando se cumpla con lo dispuesto en esta Sección.

## **Sección 5**

La Compañía le informará a los empleados anualmente el balance de días por Licencia por Enfermedad acumulada.

<b>ARTICULO 31</b> <b>LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA</b>
---

## **Sección 1**

En caso de que un empleado regular reclutado antes del 30 de marzo de 2009 se ausente por un período consecutivo mayor de quince (15) días laborables por razones de enfermedad comprobada mediante Certificado Médico que cumpla con los requisitos dispuestos en el Artículo sobre Licencia por Enfermedad, recibirá beneficios a razón de ocho (8) semanas a sueldo completo y veinte (20) semanas a medio (1/2) sueldo coordinada dicha suplementación con los beneficios de Ley. A partir de las veintiséis (26) semanas podrá solicitar LTD. En caso de que los beneficios bajo la Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional (Ley 139), Seguro Choferil y ACAA resultasen mayores que los aquí establecidos se concederán únicamente los que sean mayores.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 tendrán que agotar primero la licencia por enfermedad luego de lo cual recibirán el seguro de Ley la cantidad correspondiente más cincuenta dólares (\$50.00) semanales hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.

Si el empleado no fuere dado de alta después de pasadas las semanas antes señaladas, a solicitud escrita de éste, se le aprobará una Licencia sin Sueldo para efectos de retención de empleo hasta completar un máximo de cincuenta y dos (52) semanas. El empleado podrá ser repuesto a su empleo, siempre y cuando cumpla con los términos y condiciones que establece la ley, entre otros requisitos, el que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para ejercer su empleo.

## **Sección 2**

La Compañía se reserva el derecho de examinar por médicos escogidos por ésta, aquellos casos que estime necesario. Los gastos de estos exámenes serán sufragados por la Compañía.

## **Sección 3**

Quedan excluidos del beneficio dispuesto en la Sección 1 de este Artículo todo accidente y/o enfermedad de naturaleza ocupacional.

## **Sección 4**

En el caso de empleados regulares reclutados antes del 30 de marzo de 2009 los primeros quince (15) días consecutivos laborables de ausencia previos al disfrute de la Licencia por Enfermedad Prolongada serán cargados a Licencia por Enfermedad Regular que el empleado tuviera acumulada. Los miembros de la Unidad Contratante que soliciten este beneficio, podrán acogerse a la Licencia por Enfermedad y Licencia por Vacaciones antes de disfrutar de la Licencia por Enfermedad Prolongada.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante partir del 30 de marzo de 2009 agotarán primero la licencia por enfermedad y luego continuarán disfrutando los beneficios dispuestos en la Ley SINOT, ACAA o Seguro Choferil.

## **Sección 5**

Para tener derecho al beneficio contemplado en la Sección 1 de este Artículo, los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009 no deben haber disfrutado de este beneficio o de licencia por enfermedad ocupacional (Artículo 32) en los doce (12) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.

A manera de excepción, si el empleado utiliza solo parte del beneficio contemplado en la Sección 1 y antes de transcurridos doce (12) meses siguientes al comienzo de la ausencia original necesita utilizar nuevamente el beneficio de licencia por enfermedad prolongada, tendrá derecho a las semanas a paga completa o media paga que no había usado en la ausencia original, siempre y cuando esta nueva ausencia no exceda de los doce (12) meses contados desde el comienzo de la ausencia original. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el artículo 32 hasta que transcurran doce (12) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

Como una segunda excepción, si el empleado no utilizó la totalidad del beneficio contemplado en la Sección 1 y sufre una recaída de la condición original después de transcurridos doce (12) meses a partir del comienzo de la condición original, a pesar de que no han transcurrido doce (12) meses desde su último regreso al trabajo, tendrá derecho a las semanas que no había utilizado en la licencia prolongada no ocupacional previa a razón del 50% del beneficio económico sujeto a que el empleado se someta a una evaluación médica independiente según dispuesto en el Artículo 15, Exámenes Médicos. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el Artículo 32, Licencia por Enfermedad Ocupacional, hasta que transcurran doce (12) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

## **Sección 6**

En situaciones extraordinarias, los empleados reclutados antes del 30 de marzo

de 2009 que hayan recibido beneficios bajo el Artículo 32, Licencia por Enfermedad Ocupacional, sin que hayan transcurrido doce (12) meses desde que terminó esa ausencia y regresó al trabajo, y sufran de una nueva condición no ocupacional podrán recibir beneficios bajo el Artículo 31, Licencia por Enfermedad Prolongada, bajo las siguientes condiciones: Deben haber transcurrido seis (6) meses desde que terminó la licencia bajo el Artículo 32, Licencia por Enfermedad Ocupacional, y la nueva condición no ocupacional es orgánica y requirió hospitalización o una intervención quirúrgica con período de recuperación o un tratamiento de terapias sucesivas provistas en una facilidad médica y bajo supervisión médica o una lesión tal como fractura o cortadura que conlleve sutura y tratamiento sucesivo o picadura de insecto, mordedura de animal o quemadura que conlleve tratamientos sucesivos provistos en una facilidad médica y bajo supervisión médica.

<b>ARTICULO 32</b> <b>LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL</b>
--

### **Sección 1**

En caso de que un empleado regular reclutado antes del 30 de marzo de 2009 que tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, recibirá quince (15) semanas a sueldo completo y veinte (20) semanas a medio sueldo. A las veintiseis (26) semanas podrá solicitar LTD.

### **Sección 2**

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 tendrán que agotar primero la licencia por enfermedad luego de lo cual recibirán el seguro de Ley más cincuenta dólares (\$50.00) semanales hasta un máximo de veintiseis (26) semanas.

### **Sección 3**

La Compañía descontará del beneficio contemplado en la Sección 1 de este Artículo las dietas que el empleado reciba de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado durante este período.

### **Sección 4**

En caso de que algún empleado se ausente de su trabajo por razones de un alegado accidente o enfermedad ocupacional, y hasta tanto la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) emita una certificación de relación causal, la Compañía pagará a éste los beneficios a que tenga derecho bajo las disposiciones del Artículo sobre Licencia por Enfermedad Prolongada.

Una vez CFSE emita una certificación de relación causal, la Compañía cargará los beneficios pagados a Licencia por Enfermedad Ocupacional dispuesta en este Artículo y acreditará los beneficios pagados durante dicho período a la Licencia por

Enfermedad Prolongada acumulada por el empleado.

En caso de empleados que no tengan los beneficios de Enfermedad Prolongada en su totalidad podrán solicitar los beneficios que le resten bajo la Ley 139. Aclarándose que los beneficios de Enfermedad Prolongada y/o SINOT, Seguro Choferil y ACCA y los de Licencia por Enfermedad Ocupacional y/o CFSE son mutuamente excluyentes entre sí; es decir que el empleado no puede recibir ambos beneficios a la vez.

Para tener derecho al beneficio contemplado en la Sección 1 de este Artículo, los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009 no deben haber disfrutado de este beneficio o de licencia por enfermedad prolongada (Artículo 31) en los doce (12) meses previos a lo que sería el comienzo de esta licencia.

A manera de excepción, si el empleado utiliza solo parte del beneficio contemplado en la Sección 1 y antes de transcurridos doce (12) meses siguientes al comienzo de la ausencia original necesita utilizar nuevamente el beneficio de licencia por enfermedad ocupacional, tendrá derecho a las semanas a paga completa o media paga que no había usado en la ausencia original, siempre y cuando esta nueva ausencia no exceda de los doce (12) meses contados desde el comienzo de la ausencia original. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el Artículo 31, Licencia por Enfermedad Prolongada, hasta que transcurran doce (12) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

Como una segunda excepción, si el empleado no utilizó la totalidad del beneficio contemplado en la Sección 1 y sufre una recaída de la condición original después de transcurridos doce (12) meses a partir del comienzo de la condición original, a pesar de que no han transcurrido doce (12) meses desde su último regreso al trabajo, tendrá derecho a las semanas que no había utilizado en la licencia prolongada no ocupacional previa a razón del 50% del beneficio económico sujeto a que el empleado se someta a una evaluación médica independiente según dispuesto en el Artículo 15, Exámenes Médicos. El empleado no tendrá derecho a utilizar nuevamente la licencia contemplada en la Sección 1 de este Artículo o la contemplada en el Artículo 31, Licencia por Enfermedad Prolongada, hasta que transcurran doce (12) meses desde la fecha en que concluyó la ausencia original o las nuevas ausencias que se dieron dentro de los doce (12) meses subsiguientes al comienzo de la ausencia original.

## **Sección 5**

En situaciones extraordinarias, los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009 que hayan recibido beneficios bajo el Artículo 31, Licencia por Enfermedad Prolongada, sin que hayan transcurrido doce (12) meses desde que terminó esa ausencia y regresó al trabajo, y sufran de una nueva condición ocupacional podrán recibir beneficios bajo el Artículo 32, Licencia por Enfermedad Ocupacional, bajo las siguientes condiciones: Deben haber transcurrido seis (6) meses desde que terminó la licencia bajo el Artículo 31, Licencia por Enfermedad Prolongada, y la nueva condición ocupacional es orgánica y requirió hospitalización o una intervención quirúrgica con período de recuperación o un tratamiento de terapias sucesivas provistas en una facilidad médica y

bajo supervisión médica o una lesión tal como fractura o cortadura que conlleve sutura y tratamiento sucesivo o picadura de insecto, mordedura de animal o quemadura que conlleve tratamientos sucesivos provistos en una facilidad médica y bajo supervisión médica.

<b>ARTICULO 33</b> <b>LICENCIA POR MATERNIDAD</b>
--

### **Sección 1**

Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes y cuatro (4) semanas después del alumbramiento, con paga completa a razón de su salario regular.

### **Sección 2**

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso post natal a que tiene derecho siempre que presente a su Supervisor una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento.

### **Sección 3**

Si la empleada sufriese una complicación después del alumbramiento que le impidiese trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, la Compañía concederá un período de descanso adicional por un término que no excederá de quince (15) semanas adicionales sin paga, siempre que antes de expirar el período de descanso presente certificación médica acreditativa de tal complicación. Disponiéndose que la empleada podrá cargar las quince (15) semanas a su Licencia por Vacaciones, Licencia por Enfermedad o Licencia por Enfermedad Prolongada.

### **Sección 4**

La empleada que adopte un infante menor de siete (7) años tendrá derecho a partir de la presentación de los documentos acreditativos de este hecho, a los mismos beneficios de licencia por maternidad de que goza una empleada que tiene un alumbramiento.

### **Sección 5**

Con un (1) mes de anticipación al comienzo de la Licencia, la empleada presentará a la Compañía certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable de alumbramiento o en caso de adopción la presentación de los documentos de la fecha efectiva de adopción. Al cumplir con este requisito, la empleada recibirá la paga que le corresponde según dispuesto en la Sección 1, por adelantado al momento de comenzar a disfrutar esta Licencia.

## **Sección 6**

La empleada que sufra un aborto tendrá derecho y podrá reclamar los mismos beneficios de que goza la empleada que tiene un parto normal. Sin embargo, para ser acreedora de tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. Dicho beneficio será a partir del aborto.

## **Sección 7**

La empleada y el supervisor coordinarán la utilización de las facilidades y/o refrigeradores, de ser éstos últimos necesarios y que estén disponibles en el centro de trabajo de la empleada, para que ésta pueda extraerse la leche materna y preservarla. La empleada será responsable del uso adecuado de la leche almacenada y de los equipos propiedad de la Compañía a ser utilizados para estos fines. La empleada presentará evidencia médica que indique que está lactando.

## **Sección 8**

Las ausencias motivadas por esta licencia no serán consideradas para efectos del factor de ausentismo en la evaluación de la empleada.

## **Sección 9**

La utilización y disfrute de esta licencia no será motivo para pérdida de antigüedad.

<b>ARTICULO 34 LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR (FMLA)</b>
--

## **Sección 1**

Los empleados cubiertos por este acuerdo serán elegibles a una licencia médico-familiar en conformidad con la Ley of Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA) y la reglamentación promulgada al amparo de la misma.

## **Sección 2**

Las causales de la licencia serán las siguientes:

- a. Por el nacimiento o cuidado de un hijo/hija nacido a un empleado, o para colocación de un niño/niña para adopción por el empleado o cuidado de crianza.
- b. Para el cuidado de su cónyuge; padres biológicos o adoptivos, o personas que han hecho la labor diaria de padre/madre de crianza, o hijo/hija

biológica, adoptado, de crianza o tutoría legal o niño/niña para quien el empleado tenga responsabilidades de padre/madre, que tenga una condición de salud seria.

- c. Por una condición de salud seria del empleado(a) y que impida al empleado(a) incapacitado(a) para rendir las funciones de su posición. Cuando sea legalmente aplicable, se le podrá pedir al empleado que presente certificado médico para determinar si está apto para regresar al trabajo al terminar la condición de salud seria. La Compañía podrá actuar conforme a lo dispuesto en el Artículo 15 de Exámenes Médicos.

### **Sección 3**

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas de trabajo dentro de un período de doce (12) meses, calculados en una manera movible (örollingö) de doce (12) meses. Cualquier licencia bajo el Convenio Colectivo, con o sin paga, que califique bajo el öFamily and Medical Leave Actö, correrá concurrente con la licencia médico-familiar.

### **Sección 4**

El empleado deberá haber cumplido por lo menos doce (12) meses de servicio acreditado al comienzo de la licencia y haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante ese período para ser elegible a la licencia médico-familiar.

### **Sección 5**

El FMLA excluye empleados que trabajan en sitios de trabajo donde hay menos de 50 empleados trabajando dentro de un radio de 75 millas del sitio de trabajo. La compañía hará lo posible para acomodar solicitudes de licencia médico-familiar de empleados en sitios de trabajo remotos, pero estas solicitudes podrán ser denegadas de acuerdo a las necesidades del negocio.

### **Sección 6**

Licencia de forma intermitente u horario reducido podrá ser tomado por las causales establecidas en las secciones 2.b y 2.c, si se determina que son necesarias médicamente, según se define en los Reglamentos del Departamento del Trabajo Federal, 29 CFR Part 825. No se podrá tomar licencia intermitente o en horario reducido por las cláusulas establecidas en el párrafo 2.a a no ser que la Compañía consienta.

### **Sección 7**

A un(a) empleado(a) que se le otorgue licencia intermitente o de horario reducido, por las causales establecidas en las Secciones 2b y 2c, la Compañía lo podrá transferir temporeraamente a una posición disponible alterna que sea equivalente a su posición regular para poder ajustar las ausencias recurrentes al trabajo.

## **Sección 8**

La Compañía podrá elegir reemplazar cualquier empleado(a) en licencia con un(a) empleado(a) temporero(a) o por contrato por la duración de la licencia sin ser afectado o afectando el Artículo 65 (Contratación) del Convenio Colectivo.

## **Sección 9**

A los empleados se les requerirá presentar, a satisfacción del Departamento de Beneficios y Licencias, documentación relacionada a la justificación para la solicitud de la licencia. El no proveer una certificación médica dentro de los 15 días de la solicitud de licencia, podrá resultar en la negación de la licencia.

## **Sección 10**

Los empleados le proveerán a la Compañía una notificación previa de por lo menos 30 días de su intención de hacer uso de la licencia cuando sea predecible la licencia.

## **Sección 11**

En casos donde ambos cónyuges trabajen en la Compañía y ambos sean elegibles para licencia médico-familiar, se le permitirá tomar licencia combinada para un total de 12 semanas de licencia médico-familiar durante el periodo de 12 meses, aplicable para cada evento que califique. En los casos donde el esposo o esposa hagan uso de una porción del total de 12 semanas de licencia médico-familiar para un evento que califique, el esposo y esposa tendrá derecho a la diferencia entre el número que él o ella tomó individualmente y 12 semanas de licencia médico-familiar para otro propósito.

## **Sección 12**

Cuando en licencia médico-familiar los empleados continuarán recibiendo seguro de vida pago por la Compañía y beneficios médico/dentales en igual condición que a empleados activos.

## **Sección 13**

Al regresar de una licencia médico-familiar los empleados recibirán crédito por servicio rendido durante la licencia. No habrá interrupción de servicio para propósito de calificar o ser elegible a participar en los planes de pensiones y otro tipo de beneficio y antigüedad.

## **Sección 14**

Sujeto a lo que dispone la Sección 15 subsiguiente, al finalizar la licencia aprobada (o cada segmento de licencia, si aplica) los empleados tendrán derecho a

reinstalación en la misma posición o una equivalente, con el mismo salario, beneficios y condiciones de empleo que éste tenía.

### **Sección 15**

La reinstalación está sujeta a las disposiciones contractuales del Convenio Colectivo que cubran ajustes a la fuerza trabajadora que puedan haber ocurrido durante la licencia del empleado(a) afectado(a).

### **Sección 16**

Aquellos empleados que quieran cambiar la fecha proyectada de regreso pueden solicitar el cambio a la Compañía la cual tratará de acomodar las solicitudes.

### **Sección 17**

Los empleados, mientras estén en licencia, se considerarán como despedidos del empleo, si aceptan trabajo con otro patrono que se dedique a negocio con fines de lucro y/o que soliciten compensación por desempleo.

### **Sección 18**

Las disposiciones de este artículo no están sujetas al procedimiento de quejas y agravios o arbitraje del Convenio Colectivo excepto para caso de reinstalación al empleo por empleados haciendo uso de licencia.

### **Sección 19**

Todos los términos serán definidos según los Reglamentos del Departamento del Trabajo Federal, 29 CFR Part 825.

### **Sección 20**

La Compañía tiene derecho a actuar de acuerdo a la Ley òFamily and Medical Leave Act of 1993 y cumplir con todos los reglamentos del Departamento del Trabajo Federal.

### **Sección 21**

Todo empleado a quien se le autorice esta Licencia, una vez se reintegre al trabajo, vendrá obligado a pagar a la Hermandad las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha Licencia, en plazos bisemanales equivalentes al período de la Licencia otorgada hasta la liquidación de la deuda. Este descuento será, además, de su cuota regular.

**ARTICULO 35**  
**LICENCIA SIN SUELDO PARA ASUNTOS DE LA HERMANDAD**

**Sección 1**

La Compañía y la Hermandad se pondrán de acuerdo sobre el número de personas y el tiempo sin paga a concederse a personal designado por la Hermandad para asistir a una convención u otra actividad obrera.

**Sección 2**

La Hermandad notificará por escrito al Supervisor inmediato con copia al Departamento de Recursos Humanos con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación el personal designado y la probable duración de la ausencia.

**Sección 3**

La Hermandad conviene en que, al hacer su solicitud de tiempo libre para actividades de la Hermandad, prestará la debida consideración al número de empleados afectados a fin de que no haya interrupción de las operaciones de la Compañía debido a falta de personal disponible.

**Sección 4**

El tiempo que cualquier empleado esté en Licencia para Asuntos de la Hermandad se considerará como tiempo de servicio a los efectos de antigüedad.

El empleado al reintegrarse a la Compañía tendrá derecho al nivel ocupacional y al salario que le corresponda como si hubiese estado trabajando.

**ARTICULO 36**  
**LICENCIA PARA ADMINISTRAR EL CONVENIO**

**Sección 1**

La Compañía otorgará cuatro (4) licencias con paga y tres (3) licencias sin paga para empleados de la Compañía que la HIETEL designe para administrar el Convenio. Entendiéndose que, en cuanto a la Licencia con Paga, la Compañía sólo pagará el importe de los salarios menos las deducciones de ley correspondientes, debiendo la HIETEL pagar los beneficios marginales y cualquier otra deducción o aportación. El total de licencias concedidas, no excederán de cuatro (4) licencias con paga y tres (3) licencias sin paga.

## **Sección 2**

Por Licencia con Paga para Administrar el Convenio se entenderá que la Compañía pagará el sueldo mensual neto a los empleados que disfrutan de dichas Licencias, Bono de Navidad y la aportación de la Compañía al Plan Médico. Para los empleados en licencia sindical sin paga para administrar el Convenio la Compañía pagará la aportación de la Compañía al plan médico. Entendiéndose que, tanto en las Licencias con Paga para Administrar el Convenio como en las Licencias sin Paga, los beneficios de Licencia por Enfermedad, Vacaciones y cualesquiera otros beneficios, deducciones o aportaciones, serán acordados internamente entre dichos empleados y la Hermandad y en ningún caso serán pagados como consideración adicional y separada del salario por la Compañía.

## **Sección 3**

La Compañía aportará en su totalidad el costo de acumulación de los beneficios del Plan de Retiro de acuerdo con el Artículo 49. La Compañía cubrirá en su totalidad el costo de los beneficios acumulados en el Lump Sum Plan hasta el 30 de septiembre de 2009 a los empleados en licencia con y sin paga para administrar el convenio.

## **Sección 4**

Estas Licencias no implican obligación de pago por concepto de dietas, hospedaje, millaje, traslados, horas extras, diferenciales, ayuda para estudios, becas y otros beneficios que provee el Convenio Colectivo, pero el tiempo de servicio en Licencia para Administrar el Convenio se reconocerá para propósitos de retiro y antigüedad.

## **Sección 5**

En la eventualidad de que cualquier sección de este artículo fuera declarado inválido o ilegal por un Tribunal con jurisdicción, las partes se comprometen a entrar en negociaciones inmediatas, con el fin de acordar una disposición sustituta mutuamente satisfactoria para tal artículo o sección.

<b>ARTICULO 37</b> <b>LICENCIA SIN SUELDO</b>
--

## **Sección 1**

Todo empleado que desee Licencia sin Paga para ausentarse de su empleo solicitará permiso por escrito de la Compañía enviándole copia de su solicitud al Presidente de la Hermandad. Estará a discreción de la Compañía el conceder dicha Licencia sin Sueldo.

## **Sección 2**

Todo empleado a quien se le autorice Licencia sin Sueldo, una vez se reintegre al trabajo vendrá obligado a pagar a la Hermandad las cuotas dejadas de satisfacer durante

el período de dicha Licencia, en plazos mensuales equivalente al período de Licencia sin Sueldo otorgada, hasta la liquidación de la deuda. Este descuento será además de su cuota regular y la Hermandad lo solicitará por escrito a la Compañía.

### **Sección 3**

La Licencia sin Paga podrá concederse hasta un máximo de seis (6) meses a base del mérito del caso, y previo estudio llevado a cabo por la Compañía.

### **Sección 4**

No será el propósito de esta Licencia permitir a un empleado probar en otro trabajo para cambiar de empleo o para lucrarse.

### **Sección 5**

Podrá acogerse al beneficio de Licencia sin Sueldo un empleado por cada departamento en cada centro de trabajo. Un mismo empleado no podrá solicitar Licencia sin Sueldo en dos (2) años consecutivos. De mediar circunstancias extraordinarias y el solicitante demostrar los méritos de su solicitud, la Compañía podrá dejar sin efecto las limitaciones indicadas en esta sección siempre y cuando el servicio no se afecte.

### **Sección 6**

Durante el tiempo que dure la Licencia la Compañía garantizará a los empleados los siguientes beneficios:

- a) Aportación a Plan Médico
- b) La retención a su misma posición o una posición equivalente, con el mismo salario, beneficios y condiciones de empleo que éste tenía. El uso de esta Licencia no resultará en la pérdida de antigüedad o beneficios acumulados a la fecha de la efectividad de la misma.

<b>ARTICULO 38</b> <b>LICENCIA MILITAR</b>
---

### **Sección 1**

Todo empleado regular que ingrese al servicio militar disfrutará de todos los derechos provistos por la Ley Pública Núm. 756 del Congreso de los Estados Unidos, según ésta ha sido o pueda subsiguientemente ser enmendada.

### **Sección 2**

Cuando un empleado regular preste servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 62, Código Militar del 23 de junio de 1969 (Código Militar de Puerto Rico) o en la Reserva

de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, conforme al Código Militar de Estados Unidos, tendrá derecho a una Licencia hasta un máximo de treinta (30) días con paga en un año natural para asistir a los ejercicios anuales.

<b>ARTICULO 39</b> <b>LICENCIA POR FUNERAL</b>
---

### **Sección 1**

Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un Permiso con Sueldo por Funeral de tres (3) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos o de hermanos y un día en caso del fallecimiento de abuelos y suegros.

### **Sección 2**

En caso del fallecimiento de los padres naturales o de crianza (uno excluye al otro), de su cónyuge, de hijos y hermanos y el entierro ocurrió fuera de Puerto Rico, el empleado podrá disfrutar de una Licencia con Sueldo de hasta cinco (5) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento para viajar al lugar del entierro.

### **Sección 3**

En caso de que un empleado necesite tiempo adicional, la Compañía concederá el mismo con cargo a la Licencia por Vacaciones que tuviese acumulada.

### **Sección 4**

La Compañía podrá requerir evidencia del fallecimiento, así como del entierro y viaje al exterior.

<b>ARTICULO 40</b> <b>LICENCIA PARA FINES JUDICIALES</b>
---

### **Sección 1**

Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un permiso con sueldo por el tiempo que sea requerido por un Tribunal de Justicia para servir como jurado.

### **Sección 2**

La Compañía pagará el salario regular de un empleado que sea oficialmente citado por el ministerio fiscal o por un Tribunal de Justicia para que comparezca como testigo en un caso criminal por todas las horas regulares de trabajo a las cuales dicha

citación le impida asistir a su trabajo. El empleado deberá informar a su Supervisor inmediato de dicha citación con por lo menos dos (2) días de anticipación a menos que él sea citado dentro de un período menor. El empleado deberá reintegrarse a sus labores tan pronto termine su entrevista con el Fiscal, o sea excusado por el Tribunal. El empleado deberá presentar evidencia escrita de la citación, así como de su asistencia ante el Fiscal y/o el Tribunal.

### **Sección 3**

Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental que no esté cubierta por las dos (2) secciones anteriores, tendrá derecho a disfrutar de Licencia sin Paga por el tiempo que dichas citaciones oficiales le impida comparecer a su horario regular de trabajo. El empleado podrá, a su opción, cargar este tiempo a vacaciones.

### **Sección 4**

Cuando un empleado sea citado, denunciado o acusado, por la alegada comisión de un delito penal alegadamente cometido durante sus labores, los días utilizados para comparecer a corte o a las citaciones, a petición del empleado se le cargarán a sus vacaciones regulares acumuladas y no disfrutadas o en su defecto se le concederá Licencia sin Sueldo, siempre que presente evidencia de las comparencias. Disponiéndose que de ser exonerado o archivado el delito que se le imputa, tales días le serán pagados y el tiempo se tomará en consideración para todos los propósitos de ley y del Convenio Colectivo como tiempo trabajado.

<b>ARTICULO 41 DIETAS</b>
-------------------------------

### **Sección 1**

Se entiende por dietas los gastos de comida y alojamiento en que incurran los empleados cuando son requeridos a trabajar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo y/o en horas fuera de su jornada regular de trabajo donde normalmente está ubicado su centro de trabajo.

### **Sección 2**

Cuando un empleado es requerido a trabajar en un lugar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo por un período no mayor de un día, la Compañía pagará los gastos de comida y alojamiento hasta las cantidades y bajo las condiciones que se especifican más abajo:

- a. Si sale en o antes de las 6:00 a.m. y regresa en o después de las 8:00 a.m. del mismo día, para desayuno \$5.50 durante la vigencia del Convenio.
- b. Si sale en o después de las 8:00 a.m. y regresa en o después de la 1:00 p.m. del

mismo día, para almuerzo \$9.50 durante la vigencia del Convenio.

- c. Si sale en o después de la 1:00 p.m. y regresa en o después de las 6:30 p.m. del mismo día, para comida \$10.50 durante la vigencia del Convenio.
- d. Si el empleado fuese requerido a pernoctar, tendrá derecho a \$70.00 para alojamiento, por lo que tendrá que presentar recibo o comprobante, por la vigencia del Convenio.
- e. Los empleados que viajen a las islas de Vieques y/o Culebra recibirán, por concepto de dietas, las siguientes cantidades:

Desayuno	Almuerzo	Comida
\$5.50	\$9.50	\$10.50

### Sección 3

En caso de que un empleado tenga que trabajar en un lugar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo por un período de más de un día, durante cuyo término de tiempo el empleado tenga que hacer sus comidas y dormir en dicho lugar, la Compañía pagará la cantidad de \$95.50 durante la vigencia del Convenio, cantidad que cubrirá todos los gastos en que incurre el empleado y por cuya cantidad tendrá que presentar recibo o comprobantes. Además, de requerírsele que sigan trabajando hasta después de siete (7) horas desde el final de su jornada diaria, se le pagará una dieta por la cantidad de \$9.25 durante la vigencia del Convenio.

### Sección 4

Se reembolsarán gastos por concepto de dietas a empleados que estén trabajando en el municipio donde normalmente ubica su centro de trabajo en las siguientes circunstancias:

- a. A los empleados que trabajen exclusivamente en turnos de madrugada que son los turnos que regularmente terminan después de las 12:00 de la medianoche se les pagará una merienda por la cantidad de \$5.50 durante la vigencia del Convenio.
- b. En caso de empleados que trabajen cualquier jornada (diaria) de ocho (8) horas y se les requiera que sigan trabajando por más de hora y media (1½) se les pagará una dieta por la cantidad de \$8.50 para empleados no exentos y \$9.00 para empleados exentos y se le pagará una segunda dieta si continúa trabajando hasta después de siete (7) horas consecutivas desde el final de su turno diario, por la cantidad de \$15.50 para empleados no exentos y \$17.50 para empleados exentos.
- c. En caso de empleados que sean requeridos a trabajar el sexto, séptimo y días feriados en su municipio, donde normalmente está ubicado su centro de trabajo, se les pagará una dieta por la cantidad de \$9.00 si trabajan cuatro (4) o más, pero menos de ocho (8) horas. Si trabaja ocho (8) horas o más, se le pagará una dieta por la cantidad de \$9.25. No habrá paga piramidal.

El tiempo que el empleado incurra en tomar los alimentos no se considerará como tiempo trabajado y el empleado no recibirá paga por dicho tiempo. Además, tendrán derecho al reembolso de los gastos de transportación incurridos desde su residencia al lugar de trabajo y regreso.

## **Sección 5**

En caso de que el empleado sea requerido a trabajar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo y durante este período de tiempo existan días feriados entre dos (2) días laborables, la Compañía pagará dietas y hospedaje por dichos días feriados.

En aquellas situaciones en que a un empleado se le requiera reportarse a trabajar un lunes a las 8:00 a.m. fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo, la Compañía pagará el hospedaje del domingo anterior según los términos de este Artículo, siempre y cuando el empleado sea autorizado a pernoctar en un hospedaje durante el domingo anterior.

En aquellos casos donde un empleado sea requerido a trabajar fuera del municipio donde normalmente está ubicado su centro de trabajo y éste se enferma durante este tiempo, la Compañía vendrá obligada a pagar las dietas dispuestas en este Artículo, siempre y cuando el empleado pernocte en el hospedaje en el municipio donde sea requerido a trabajar y cumpla con las disposiciones del Artículo de Licencia por Enfermedad y nunca por un período en exceso de dos (2) días.

## **Sección 6**

Tendrán derecho a la dieta que más adelante se dispone todo empleado asignado regularmente a Bayamón, Levittown o Cataño que le sea requerido trabajar temporariamente en Carolina, Isla Verde o Trujillo Alto y asimismo, todo empleado asignado regularmente a Carolina, Isla Verde o Trujillo Alto que le sea requerido trabajar temporariamente en Bayamón, Levittown o Cataño.

En estos casos se pagará una dieta de \$8.50 durante la vigencia del Convenio, por cada día que trabaje temporalmente hasta un período máximo de treinta (30) días calendario. Al terminar la asignación temporera, la dieta antes indicada por cada día trabajado será suspendida y el empleado será reasignado a su centro de trabajo de origen o será reasignado regularmente al centro de trabajo donde se encuentre prestando sus servicios temporariamente. La Compañía podrá extender el período temporero por un período adicional en cuyo caso el empleado continuará recibiendo la dieta de \$8.50 durante la vigencia del Convenio hasta que la Compañía determine que ha concluido el trabajo que tenía asignado.

## **Sección 7**

Todo empleado a quien la Compañía le requiera asistir para testificar a favor de ésta a vistas al Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO), Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones y/o cualquier otra agencia gubernamental,

estatal o federal y/o tribunal estatal o federal, recibirá las dietas de conformidad con la Sección 2 de este Artículo.

### **Sección 8**

El pago de dietas, hospedaje y millaje lo determinará el personal que aprueba utilizando los siguientes criterios:

- a. El tiempo que razonablemente necesite el empleado para reportarse desde su residencia hasta el nuevo lugar de trabajo y regreso a su residencia.
- b. Distancia desde el municipio o residencia del empleado hasta el nuevo lugar de trabajo y regreso. El personal que aprueba pasará juicio cuando las distancias se tomen desde la residencia del empleado.
- c. Necesidad de que el empleado se reporte en condiciones óptimas de descanso físico y mental requerido por la naturaleza de sus funciones.
- d. El pago de horas extras ("traveling time") incidentales al viaje del empleado.

### **Sección 9**

Para propósitos de este Artículo, las municipalidades comprendidas en el Area Metropolitana Telefónica se considerarán como un solo centro de trabajo, que son las siguientes: San Juan, Santurce, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Puerto Nuevo, Caparra, Levittown, Cataño, Bayamón, Carolina, Trujillo Alto, Isla Verde y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones.

### **Sección 10**

El personal de las áreas de Mercadeo, Ventas o cualquier personal bajo la supervisión de éstos, asignados a trabajar durante convenciones celebradas en hoteles con una duración de más de cuatro horas, pueden reclamar el gasto actual de almuerzo y/o comida (incluyendo propina) hasta un máximo de \$30.00 aunque éstas tengan lugar en su municipio de trabajo. Será requisito para el reembolso la presentación de recibos del hotel donde se celebre la actividad. En los casos que se provea almuerzo o comida gratuitamente no se podrá reclamar la dieta.

### **Sección 11**

En caso de que un empleado le sea requerido viajar fuera de Puerto Rico, la Compañía pagará lo siguiente:

- a. Un estipendio de \$45.00 diarios, cantidad que cubrirá todos los gastos de dietas en que incurra el empleado y por cuya cantidad no tendrá que presentar recibo o comprobante.
- b. Se reembolsará el gasto de alojamiento de acuerdo a las facturas

presentadas y cuyos gastos hayan sido previamente aprobados.

- c. Se reembolsarán las propinas por servicios dentro del hotel y el aeropuerto como siguen:
  - Maleteros / \$1.00 por maleta por servicio
  - Mucamas / \$2.00 por día
- d. Se reembolsarán los gastos de alquiler del abrigo, si el viaje es durante la época de invierno. Se podrán reembolsar gastos por concepto de bufanda, guantes, medias, gorra y ropa interior que razonablemente necesiten utilizar durante su estadía.
- e. Se reembolsará el costo de una (1) llamada personal hasta cinco (5) minutos diarios.
- f. Se reembolsará el costo de la transportación de la casa al aeropuerto y viceversa.
- g. Si el lugar de trabajo o adiestramiento requiere uso de transportación pública, se reembolsará el costo de la renta del automóvil, si el mismo resulta más económico que la transportación pública.

## **Sección 12**

La Compañía retendrá en su origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamento.

<b>ARTICULO 42 TRANSPORTACION</b>
---------------------------------------

### **Sección 1**

Cuando un empleado sea requerido a trabajar en un lugar fuera de donde normalmente está ubicado su centro de trabajo la Compañía, según sea el caso, suministrará la transportación, pagará por adelantado o reembolsará los gastos de transportación en que éste incurra, según se dispone más adelante.

### **Sección 2**

Los gastos de transportación deberán ser aprobados y pagados por la Compañía con anterioridad a que se incurran o serán reembolsados posteriormente de no poderse pagar con antelación; disponiéndose que no se considerarán gastos reembolsables los gastos de transportación en que normalmente incurre un empleado en ir y/o venir (desde su residencia) a su centro de trabajo. Además, no se pagarán gastos de transportación cuando la transportación es suplida por la Compañía.

### **Sección 3**

A los empleados autorizados a usar sus vehículos privados se les pagará a razón de (\$.43) por milla para vehículos con cubierta de responsabilidad pública según el seguro compulsorio y a (\$.47) por milla para vehículos con seguro de responsabilidad pública que incluya los siguientes límites mínimos:

Daños corporales	\$25,000 cada persona
Daños corporales	\$50,000 cada ocurrencia
Daños Propiedad Privada	\$25,000 cada ocurrencia

Para determinar las millas a los fines de reclamar el pago se utilizarán las tablas de distancias entre pueblos preparada por la Autoridad de Carreteras y la del Area Metropolitana preparada por la Compañía. Cuando no puedan aplicarse las tablas de distancias se utilizará el sistema de reembolso y el empleado deberá informar las millas recorridas.

### **Sección 4**

En todos los casos en que a un empleado se le requiera el uso de su automóvil en gestiones oficiales de su trabajo, por no haber vehículo de la flota disponible o que su deber se lo exija, la Compañía responderá por los daños a la propiedad ajena y daños corporales a terceras personas que hayan surgido como consecuencia de un accidente por la utilización de dicho automóvil, si el vehículo no está asegurado. Si el vehículo está asegurado (según está definido en la Sección 3), la Compañía solo responderá del exceso de los daños a la propiedad ajena y daños corporales a terceras personas no cubiertos por el seguro del vehículo.

### **Sección 5**

El empleado tendrá que notificar inmediatamente a la policía y tan pronto sea posible a su Supervisor inmediato (dentro de 24 horas) y permanecerá en el lugar de los hechos, hasta tanto llegue la Policía y rinda el informe correspondiente, excepto cuando ello no sea factible. El empleado rendirá aquellos informes que la Compañía le requiera incluyendo la Forma 603 revisada, conforme a las instrucciones impartidas.

### **Sección 6**

Cuando la Compañía ordene a un empleado a realizar un viaje oficial por necesidades del servicio o cuando lo asigne a unas labores temporeras fuera de su centro de trabajo regular le proveerá a dicho empleado los medios de transportación desde su centro de trabajo, o en su lugar, le pagará por adelantado los gastos de transporte por las millas que tenga que viajar en dicho viaje oficial o por las que tenga que viajar debido a la asignación temporera desde su centro de trabajo regular.

Esta Sección aplica tan solo cuando el empleado se presenta a su centro regular de trabajo y durante el mismo día es luego enviado a trabajar a otro sitio.

## **Sección 7**

Cuando la Compañía le requiere a un empleado que viaje directamente desde su casa a otro centro de trabajo donde se le ha asignado temporalmente, la Compañía le pagará a dicho empleado por las millas de distancia que existan entre su centro regular de trabajo y el centro donde se le ha asignado temporalmente. Quedan excluidas de los beneficios de esta Sección las asignaciones por petición del empleado.

## **Sección 8**

Cuando a un empleado le sea requerido utilizar transportación pública se le reembolsará de acuerdo a la tarifa vigente en el medio de transportación utilizado. No se reembolsará a base de la tarifa de un medio cuando el utilizado es otro medio. El uso de taxi será autorizado por el director del departamento o nivel superior mediante justificación escrita y estará condicionado a que el empleado presente conjuntamente a su solicitud de reembolso la siguiente información: licencia del taxi, nombre de la línea y el número del taxi.

## **Sección 9**

Para tener derecho al pago o al reembolso de cualquier gasto provisto en este Artículo, el empleado deberá completar los formularios que para este propósito establezca la Compañía.

## **Sección 10**

Cuando la Compañía determine por necesidad del servicio trasladar permanentemente a un empleado de un municipio a otro y como resultado de dicho traslado el empleado cambie su residencia al municipio donde ha sido trasladado, la Compañía le compensará por los siguientes gastos:

- a. Gastos de mudanza realmente incurridos los cuales deberán ser aprobados previamente y justificados por un recibo firmado por la empresa de mudanza.
- b. Gastos de transportación, dietas y alojamiento de conformidad con los términos de este Convenio durante el tiempo que el empleado tenga que viajar a la nueva área de trabajo hasta que traslade permanentemente su residencia por un período de hasta treinta (30) días laborables a partir de la fecha efectiva del traslado. Si el empleado no se ha mudado dentro de los sesenta (60) días siguientes al traslado, sólo tendrá derecho a los beneficios provistos en la Sección 11 de este Artículo y por lo tanto deberá devolver lo cobrado en exceso.

Quedan excluidos de los beneficios de esta Sección los traslados permanentes efectuados dentro de los límites de las demarcaciones de San Juan, Santurce, Hato Rey, Río Piedras, Pueblo Viejo, Puerto Nuevo y Caparra y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones, así como los traslados efectuados por petición del empleado.

## **Sección 11**

Cuando por necesidad del servicio la Compañía determine trasladar permanentemente a un empleado de un municipio a otro y el empleado no mude su residencia, este tendrá derecho a recibir gastos de transportación y dietas por un período de treinta (30) días laborables por las millas de distancia en exceso, si algunas, que tenga que viajar entre su antiguo centro regular de trabajo y su residencia y su nuevo centro regular de trabajo y su residencia. Esto se medirá por carretera por la ruta más cercana. Este pago comenzará a partir del primer día que el empleado comience a trabajar en el nuevo lugar y nunca será menor o mayor de treinta (30) días.

## **Sección 12**

Para fines exclusivos de este Artículo se entenderá por traslado:

- a. Cualquier cambio permanente de un municipio a otro siempre que el empleado continúe en su misma clasificación ocupacional.
- b. Cada una de las siguientes áreas será considerada como un municipio:
  - 1) San Juan-Santurce-Isla Verde
  - 2) Hato Rey-Río Piedras
  - 3) Pueblo Viejo (incluye Caparra y Puerto Nuevo)
- c. Además, el área de Levittown se incluirá en el municipio de Cataño.

## **Sección 13**

Para fines exclusivos de traslados motivados por reubicación de centro de trabajo se considerará el área metropolitana telefónica como un sólo municipio incluyendo todos los siguientes: San Juan, Santurce, Hato Rey, Río Piedras, Guaynabo, Pueblo Viejo, Levittown, Cataño, Bayamón, Carolina, Trujillo Alto, Isla Verde y cualquier otra área dentro de esas demarcaciones. Sin embargo tendrá derecho al millaje por el término provisto en este Artículo todo empleado asignado regularmente a Bayamón, Levittown o Cataño que sea trasladado permanentemente a Carolina, Isla Verde o Trujillo Alto o viceversa.

## **Sección 14**

Quedan excluidos de los beneficios de este Artículo los traslados que ocurran por petición del empleado.

## **Sección 15**

En caso que la Compañía adopte una política de pago de millaje que sea superior a lo establecido en este Convenio a ser aplicable a empleados no cubiertos, dicha política le será aplicable a la Unidad Contratante.

## Sección 16

- a. Los empleados que sean asignados a trabajar en un municipio o lugar de la Isla en que se compruebe que no existe hospedaje adecuado y sean autorizados por la Compañía a alojarse en otro municipio cercano donde exista hospedaje adecuado, tendrán derecho a recibir los beneficios contemplados en este Artículo relacionados con la transportación desde el hospedaje autorizado al centro de trabajo asignado.
- b. Cuando los empleados sean asignados a trabajar temporalmente fuera de su área regular de trabajo en un municipio o lugar de la Isla donde se les requiera pernoctar en dicho lugar, la Compañía deberá proveer la transportación adecuada.

## Sección 17

La Compañía retendrá en su origen todas las deducciones que correspondan en ley o reglamento.

<b>ARTICULO 43</b> <b>DIAS FERIADOS Y DIAS LIBRES CON PAGA</b>
---

## Sección 1

Los empleados regulares cubiertos por este Convenio reclutados antes del 30 de marzo de 2009, recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga, en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

1.	1ro. de enero	Día de Año Nuevo
2.	6 de enero	Día de Reyes
3.	3er lunes de febrero	Día de George Washington
4.	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
5.	Movable	Viernes Santo
6.	Ultimo lunes de mayo	Día de la Conmemoración
7.	4 de julio	Día de la Independencia de E.U.
8.	25 de julio	Día de la Constitución del E.L.A.
9.	1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
10.	12 de octubre	Día del Descubrimiento de América
11.	1er martes de noviembre	Día de Elecciones Generales (cada 4 años)
12.	19 de noviembre	Día del Descubrimiento de P.R.
13.	4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
14.	25 de diciembre	Día de Navidad
15.	Individual	Día del Cumpleaños del Empleado

Estos empleados tendrán derecho a tres (3) días libres para asuntos personales durante el curso de cada año de convenio. La fecha de disfrute deberá ser solicitada por el empleado y deberá contar con la aprobación del supervisor inmediato. Estos días deberán ser disfrutados durante el año calendario. La Compañía asegurará que los empleados disfruten los días por asunto personal.

Para los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009 siempre que los días antes indicados sean domingo, el día siguiente será considerado feriado.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 recibirán paga por todas las horas de trabajo regular y disfrutarán tiempo libre con paga en los siguientes días festivos si coincide con un día regular de trabajo asignado:

1.	1ro. de enero	Día de Año Nuevo
2.	6 de enero	Día de Reyes
3.	Movable	Viernes Santo
4.	4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
5.	25 de diciembre	Día de Navidad
6.	Movable	Domingo de Resurrección
7.	2do domingo de mayo	Día de las Madres
8.	3er domingo de junio	Día de los Padres
9.	Individual	Día de Cumpleaños

Para los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a la Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009, si sus días regulares de trabajo no incluyen domingos, se les concederán tres (3) días festivos flotantes como reemplazo a los días de madres, padres y resurrección. La fecha de disfrute deberá ser solicitada por el empleado y deberá contar con la aprobación del supervisor inmediato. La Compañía asegurará que los empleados disfruten los días festivos flotantes.

Si cualquiera de las fechas antes indicadas fuera cambiada mediante legislación, se entenderá este artículo enmendado a esos efectos.

Cuando uno de los días feriados reconocidos en este artículo coincida con otro día feriado, el siguiente día laborable será considerado para todos los efectos como día feriado.

## **Sección 2**

El personal regular a quien la Compañía requiera trabajar en días feriados, reconocidos en la Sección 1 de este artículo y que coincida con uno de sus días regulares de trabajo asignados recibirá además de su paga básica, paga a tiempo y medio por cada hora trabajada. Las disposiciones contenidas en esta Sección aplicarán únicamente a aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o alguna otra referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

No obstante, los empleados exentos cubiertos por este Convenio podrán recibir pago bajo este artículo a base de tiempo sencillo más su sueldo básico sujeto a lo dispuesto en la Sección 9 del Artículo 26 (Jornada de Trabajo y Tiempo Extra).

Los empleados exentos cubiertos por este Convenio a los cuales no les aplique lo dispuesto en la Sección 9 del Artículo 26 (Jornada de Trabajo y Tiempo Extra), tendrán la opción de disfrutar de otro día laborable libre con paga, a ser programado dentro de un

período no mayor de noventa (90) días de la fecha en que lo trabajó.

Disponiéndose que para los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009, cuando el día de cumpleaños coincida con un día fuera de su jornada regular o con otro día feriado, su siguiente día laborable será considerado, para todos los efectos de este Convenio, su día de cumpleaños.

El empleado que deba trabajar en un día feriado, que cae en su semana regular, y no se presente a trabajar perderá su derecho a paga por el feriado excepto que la ausencia esté cubierta por alguna licencia con paga en cuyo caso no recibirá paga por día feriado pero sí por la licencia con paga utilizada.

### **Sección 3**

Para poder tener derecho a paga por el día feriado o por el día libre por asunto personal o el día festivo flotante, los empleados tendrán que haber trabajado el último día de trabajo asignado anterior, así como el día de trabajo asignado después del día feriado o el día libre por asunto personal o el día festivo flotante. El empleado que estuviere ausente durante el día de trabajo asignado anterior y/o después de un día feriado o un día libre por asunto personal o el día festivo flotante y no recibe paga alguna de la Compañía durante dicha ausencia no recibirá paga por el día feriado o por el día libre por asunto personal o el día festivo flotante. Una ausencia en tales días debidamente justificada, que le dé derecho a recibir paga durante tal ausencia, recibirá también paga por el día feriado.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 44</b> <b>PLAN MEDICO</b></p>
--

### **Sección 1**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Compañía se compromete a proveer un Plan Médico con los mismos beneficios provistos por el Plan Médico que se encontraba en vigor a la firma de este Convenio, para los empleados representados por la Hermandad que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009. Se reembolsará al costo del tratamiento en Puerto Rico. En caso de emergencia durante un viaje al extranjero, el reembolso no estará limitado al costo del tratamiento en Puerto Rico. La Compañía no pagará por el costo del Plan Médico para ningún dependiente opcional. El empleado seleccionará una de las siguientes alternativas ofrecidas por la proveedora de servicios médicos y aportará bisemanal las cantidades abajo indicadas, según su selección:

	Aportación Bisemanal Durante la Vigencia de este Convenio Colectivo	Aportación Bisemanal Empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009
<b>A. Individual</b>		
1.	Básica (H-MQ-A) + Major Medical (M-3) + Dental (D-34) + Farmacia	\$6.54
<b>B. Familiar</b>		
1.	Básica (H-MQ-A) + Major Medical (M-3) + Dental (D-34) + Farmacia	\$27.08
		\$32.31

En cuanto a los co-pagos aplicables, ver tabla adjunta.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 estarán cubiertos por el plan médico estándar que estaba vigente al 24 de septiembre de 2007 para nuevos empleados. En cuanto a los co-pagos aplicables, ver tabla adjunta.

## Sección 2

El empleado, al subscribir el formulario de solicitud provisto por la Compañía proveedora de servicios médicos, aceptará los términos y condiciones que esta Compañía haya impuesto. La Hermandad y el empleado aceptan que los términos y condiciones de los Planes Médicos seleccionados no son negociables. El empleado deberá permanecer en la alternativa individual o familiar seleccionada hasta la renovación del Plan que le aplique, en cuya fecha podrá cambiar de una de las alternativas ofrecidas individual o familiar, conforme los requisitos de elegibilidad y cubierta de dependientes, del plan que le aplique, salvo cuando ocurran cualesquiera de las excepciones contempladas en el Plan que le aplique.

El empleado someterá la evidencia que le requiera la Compañía para establecer elegibilidad de los dependientes.

## Sección 3

La Compañía mantendrá vigente la cubierta seleccionada mientras el empleado permanezca en empleo activo con la Compañía. La Compañía cancelará la cubierta cuando el empleado, por cualquier razón, sea despedido, cesanteado, renuncie, fallezca o sea suspendido por más de treinta (30) días. De un árbitro reponer a un empleado con todos los haberes y el empleado presentar evidencia de los gastos médicos incurridos, la Compañía le reembolsará el costo de dichos gastos, conforme los términos del Plan Médico vigente que le aplique.

## Sección 4

La Hermandad autoriza la deducción a cada empleado unionado por la aportación que corresponda, según la alternativa seleccionada por el empleado y conforme se

dispone en la Sección 1 de este Artículo. Dicha aportación no será alterada durante la vigencia de este Convenio.

### **Sección 5**

Para obtener los servicios de hospitalización para condiciones de salud mental que estén relacionadas con la rehabilitación por el abuso de sustancias (drogas) y alcohol, a través del Plan Médico, los empleados deberán solicitar los servicios del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) de la Compañía y obtener una pre-autorización de éste. De no solicitar los servicios y no obtener la pre-autorización del PAE, los beneficios no estarán cubiertos y su pago será responsabilidad del empleado. Este requisito aplica al empleado cubierto por el Plan Médico.

Si el empleado fuese hospitalizado y se determinara que es por uso o abuso de sustancias o alcohol, las hospitalizaciones y tratamientos ambulatorios subsiguientes también deberán ser pre-autorizadas por el PAE.

### **Sección 6**

La Hermandad y los empleados unionados acuerdan y se comprometen al uso adecuado del Plan Médico que le aplique.

### **Sección 7**

La Compañía podrá modificar los Planes Médicos vigentes a la terminación del Convenio Colectivo, en cuyo caso, de considerarlo necesario, le notificará a la Hermandad dicha intención para que la Hermandad presente cualquier sugerencia que entienda pertinente.

Durante el proceso de renovación del contrato para seleccionar el o los proveedores de los planes médicos, la Compañía compartirá con la Hermandad el análisis que cada proveedor haya suministrado.

### **Sección 8**

La selección del administrador del plan médico, su administración y los términos y condiciones del contrato entre la Compañía y el proveedor no estarán sujetos al procedimiento de querellas o al proceso de arbitraje establecido en este Convenio Colectivo.

En casos excepcionales el empleado podrá solicitar revisión de cualquier reclamación denegada por la compañía aseguradora. La misma será evaluada de acuerdo al procedimiento establecido por la compañía aseguradora.

### **Sección 9**

Los empleados que terminen su empleo por motivo de incapacidad aprobada por el Seguro de Incapacidad a Largo Plazo continuarán con cubierta de plan médico por un término no mayor de 36 meses a partir de la baja del empleado.

**Resumen de Cubiertas y Copagos Plan HIETEL**

	Aportación Bisemanal del Empleado a costo de cubierta médica y dental	Hospital Co-pago	Estudios y Laboratorios Co-pago	Co-pago Visitas ambulatorias consultas médicas	Co-pago Sala de Emergencia	Farmacia / medicinas Co-pagos	Co-pago- Terapias Cubiertas	Espejelos o Lentes de Contacto	CUBIERTA DENTAL- beneficio máximo anual pagado por el plan por persona \$1,750 excepto ortodoncia que tiene tope por vida de \$1,750	Gastos Médicos Mayores
<b>HIETEL Empleados Reclutados antes de 30 de marzo 2009</b>	Individual \$6.54 Familiar con dental \$27.08	\$50	20% sin tope	Gen.\$5 Especialistas \$10 Sub Especialistas \$12	Accidente \$0 Enfermedad \$25 Servicio de TELECONSULTA	Marca 20% Genéricos Bioequivalente 5% Tope por medicamento por despacho de un mes \$75 "Max Out of Pocket" por medicamentos por año \$1,000. por persona Medicamentos OTC 5%	Sin límite, sin copago	El Plan cubre un máximo \$200 por persona cada dos años Queratotomía Deducibles igual a gastos mayores Máximo \$800 por ojo por vida.	Diagnóstico y Preventivo plan 100% y participante N/A copago----- Restauración Menor 20% /plan 80%---- Periodoncia & Endodoncia 20% /plan 80% ----- Restauración Mayor participante 40% / plan 60%---- Prostodoncia máximo anual \$1,750 Ortodoncia participante 50% plan 50% hasta Max por vida \$1,750	Deducible individual \$100 Deducible familiar \$300 al año
<b>Empleados HIETEL que ingresaron a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo 2009</b>	Individual \$6.54 Familiar \$32.31	\$50	25% sin tope	Gen.\$8 Especialistas \$12 Sub Especialistas \$15	Accidente \$20 Enfermedad \$20	Genérico es MANDATORIO \$5 <- Marca en lista de preferidos \$10 <- Marca en lista general \$15 <- Marca no en lista \$20% (min \$15) <- Cuando hay genérico y participante lo rechaza >> 20% más la diferencia entre genérico y marca.	\$5 por visita	No cubierto	Diagnóstico y Preventivo 100% plan y 0% participante Restauración Menor plan 70% y participante 30% Separadores de Espacio plan 80% y participante 20% Ortodoncia Excluido	Deducible individual \$100 / 20% >"maximum out of pocket (MOP) \$2,000 Deducible familiar \$300 + 20% y MOP \$6,000
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualquier discrepancia entre esta tabla y el documento del Plan prevalecerá este último.</li> </ul>										

**ARTICULO 45  
ESCALA SALARIAL**

**Sección 1**

Durante la vigencia de este convenio se aplicarán las siguientes escalas salariales con sus respectivos mínimos y máximos.

**ESTRUCTURA SALARIAL  
PERSONAL SIN INCENTIVO DE VENTAS**

<b>NIVEL</b>	<b>MINIMO</b>	<b>MAXIMO</b>
<b>6</b>	<b>\$16,000</b>	<b>\$28,777</b>
<b>7</b>	<b>\$16,000</b>	<b>\$31,265</b>
<b>8</b>	<b>\$17,000</b>	<b>\$34,168</b>
<b>9</b>	<b>\$18,000</b>	<b>\$37,970</b>
<b>10</b>	<b>\$19,000</b>	<b>\$42,233</b>
<b>11</b>	<b>\$21,000</b>	<b>\$47,302</b>
<b>12</b>	<b>\$24,000</b>	<b>\$53,293</b>
<b>13</b>	<b>\$28,000</b>	<b>\$59,284</b>
<b>14</b>	<b>\$35,000</b>	<b>\$66,196</b>
<b>15</b>	<b>\$40,000</b>	<b>\$80,000</b>

Esta Estructura Salarial aplicará a todo personal de la Unidad Contratante de la HIETEL, con excepción del personal clasificado en las plazas que se mencionan en la Sección 2, que será incluido en la Estructura Salarial con Incentivo de Ventas.

**Sección 2**

Durante la vigencia de este convenio se aplicarán las siguientes escalas salariales con sus respectivos mínimos y máximos.

**ESTRUCTURA SALARIAL  
PERSONAL CON INCENTIVO DE VENTAS**

<b><u>NIVEL</u></b>	<b><u>MINIMO</u></b>	<b><u>MAXIMO</u></b>
<b><u>1</u></b>	<b><u>\$20,000</u></b>	<b><u>\$44,000</u></b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>\$29,000</u></b>	<b><u>\$55,000</u></b>

Esta estructura aplicará solamente a las siguientes plazas:

#### Nivel 1

- Consultor de Ventas Servicios Inalámbricos ó Tiendas
- Consultor de Ventas Servicios Inalámbricos (Corporativo)
- Consultor de Servicios al Cliente PCC

#### Nivel 2

- Ejecutivos de Cuenta

Para propósitos de equivalencia con la Estructura Salarial de personal sin incentivo de ventas, en el trato de ascensos, traslados y descensos el Nivel 1 será equivalente al Nivel 12 y el Nivel 2 será equivalente al Nivel 14.

<b>ARTICULO 46</b> <b>SALARIOS</b>
---------------------------------------

#### Sección 1

Durante la vigencia de este Convenio, se aplicarán los siguientes aumentos a los salarios de los empleados regulares cubiertos por la Unidad Contratante efectivo en las siguientes fechas:

Enero 1, 2011	Enero 1, 2012	Enero 1, 2013	Enero 1, 2014
45¢	50¢	55¢	60¢

Los empleados que se encuentren por debajo del mínimo de la nueva escala salarial, se llevarán a dicho mínimo efectivo a la firma del Convenio.

Los empleados regulares cubiertos por la Unidad Contratante antes del 30 de marzo de 2009 que eran empleados afiliados a la Hermandad y que estaban en nómina antes del 30 de marzo de 2009 y que estén en nómina a la fecha de la firma del Convenio y continúen siendo empleados activos de la Compañía y miembros de la Hermandad, recibirán a la firma del Convenio un bono de \$1,500. Los empleados regulares cubiertos por la Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 que estaban en nómina a partir del 30 de marzo de 2009, y que estén en nómina a la fecha de la firma del Convenio y continúen siendo empleados activos de la Compañía y miembros de la Hermandad recibirán a la firma del Convenio un bono de \$750.

#### Sección 2

Aquellos empleados regulares que se encuentren en el tope de las Escalas

Salariales con o sin incentivo de ventas no tendrán derecho a dichos aumentos de salarios. No obstante, se le otorgará al empleado un bono equivalente a la cantidad dejada de percibir en sustitución del aumento y el pago del equivalente a la aportación dejada de recibir por dicho aumento en el ñcash balanceö. La suma recibida por dicho bono y la aportación equivalente al ñcash balanceö no formarán parte de su base salarial ni se utilizarán para el cómputo de retiro.

### **Sección 3**

Aquellos empleados regulares que con el aumento sobrepasen el tope de la Escala Salarial tendrán derecho a la parte proporcional del mismo hasta llegar al tope salarial y respecto al exceso, si alguno, se le otorgará la diferencia en un bono y el pago del equivalente a la aportación dejada de recibir por dicho aumento en el ñcash balanceö. La suma recibida por dicho bono y la aportación equivalente al ñcash balanceö no formarán parte de su base salarial ni se utilizarán para el cómputo de retiro.

### **Sección 4**

Los empleados que estén en Período Probatorio al momento del otorgamiento de este Convenio recibirán el aumento pactado para el primer año de vigencia efectivo en la fecha en que advengan empleados regulares.

Los empleados que ingresen después de la firma de este Convenio tendrán derecho a los aumentos que se concederán al primer, segundo y tercer aniversario, siempre y cuando sean empleados regulares a la fecha en que estos aumentos se concedan.

<b>ARTICULO 47 DIFERENCIALES</b>
--------------------------------------

### **Sección 1**

#### Labor Interina

- a. Cuando la Compañía requiera a un empleado realizar interinamente las labores de otra posición con un nivel salarial más alto dentro de la misma Unidad, por un período mayor de cinco (5) días laborables consecutivos, la Compañía le pagará un diferencial de \$1.00 por hora. De ser aplicable, este diferencial será pagado desde el comienzo de la asignación interina y por el total de horas trabajadas.
- b. El empleado que se ausente en dicha labor interina por más de cinco (5) días laborables consecutivos, al reintegrarse a la misma, deberá transcurrir un nuevo período de cinco (5) días laborables consecutivos para volver a tener derecho al diferencial por hora.

## **Sección 2**

### Diferenciales de Turnos

- a. La Compañía pagará un diferencial a los empleados que trabajan turnos nocturnos y de madrugada, que son aquellos turnos que regularmente terminan entre las 9:00 p.m. y 7:00 a.m.

La compensación de diferencial para los empleados elegibles será equivalente 10% del salario básico por hora.

- b. El pago de diferencial por turno cesará cuando el empleado sea reasignado de un turno que termina entre las 9:00 p.m. y 7:00 a.m. a un turno diurno regular.

## **Sección 3**

### Adiestramiento Técnico

- a. A fin de poder utilizar los conocimientos, destrezas y experiencias de los profesionales y técnicos afiliados a la HIETEL, la Compañía y la Hermandad acuerdan con el consentimiento del empleado, que cuando sea necesario y requerido por el Departamento de Recursos Humanos, este personal temporalmente desarrolle cursos relacionados a su especialidad, y/u ofrezca adiestramientos, conforme a las solicitudes recibidas de las diferentes áreas de la Compañía.

- b. Se establece una compensación suplementaria, o sea, un diferencial como incentivo económico, a todo empleado que dedique tiempo para enseñar cursos y/o adiestramientos especializados en Telecomunicaciones. Se le otorgará un diferencial de 15% del salario básico por hora, por la cantidad de horas dedicadas, que requiera el Departamento de Recursos Humanos.

El diferencial de 15% del salario básico por hora aplicará a las horas necesarias antes, durante y después del tiempo que ofrezca el adiestramiento con el propósito de hacerlo más efectivo: preparación de documentos, utilización de equipo audiovisual y otros recursos necesarios para la efectividad del adiestramiento.

- c. En aquellos casos que aplique, el empleado recibirá la dieta, millaje, el hospedaje y aquellas disposiciones aplicables en el Convenio Colectivo.
- d. La participación de los miembros de la HIETEL en estas funciones de adiestramiento no será utilizada por la PRT para solicitar que se les excluya de la unidad apropiada. Tampoco realizarán tareas de personal incluidos en otras unidades apropiadas y no supervisarán personal alguno.

**ARTICULO 48**  
**BONO DE NAVIDAD**

**Sección 1**

Todo empleado regular cubierto por este Convenio cuya plaza se encuentre entre los niveles 6 al 11 de la Sección 1 del Artículo 45, Escala Salarial, que reúna los requisitos dispuestos por la Ley del Bono, tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad, según se dispone en la Ley, excepto que el mismo será de un 8% sobre el salario básico recibido durante el año bono; hasta un máximo de \$3,200.00 en bono.

Todo empleado regular cubierto por este Convenio cuya plaza se encuentre entre los niveles 12 en adelante, de la Sección 1 y ambos niveles de la Sección 2 del Artículo 45, Escala Salarial, que reúna los requisitos dispuestos por la Ley del Bono, tendrán derecho a recibir un Bono de Navidad según se dispone en la Ley, excepto que el mismo será de un 7% sobre el salario básico recibido durante todo el año bono.

El bono será pagadero entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio. El término salario incluirá exclusivamente lo siguiente:

- Salario básico
- Vacaciones (No incluye liquidación de vacaciones ni pago de penalidades.)

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 recibirán 6% de Bono de Navidad hasta un máximo de ochocientos (\$800.00) dólares.

**ARTICULO 49**  
**PLAN DE RETIRO**

**Sección 1**

La Compañía enmendará el plan de pensiones que actualmente aplica a los empleados cubiertos por este Convenio conocido como "Retirement Plan for Salaried Employees of Puerto Rico Telephone Company" y que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009, de manera que al momento de hacerse efectiva la enmienda el 1ro de octubre de 2009 la cantidad de beneficio que el empleado tenga acumulado bajo dicho plan hasta el 30 de septiembre de 2009 se retenga y los beneficios futuros se acumulen bajo el diseño de "Balance de Cuenta" ("Cash Balance"). El costo de este beneficio será cubierto en su totalidad por la Compañía.

La fórmula de acumulación futura bajo el "Cash Balance" en términos de por ciento del salario (según se define salario en el "Retirement Plan for Salaried Employees of Puerto Rico Telephone Company") para los empleados cubiertos por este Convenio que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009 es la siguiente:

Edad	Empleados HIETEL Reclutados Antes de 3/30/2009
Menos de 30	5.50%
30-34	6.50%
35-39	7.75%
40-44	9.25%
45-49	12.00%
50-54	14.75%
55+	18.50%

Además habrá una acreditación anual de intereses sobre el balance acumulado en el Cash Balance que no será menor del 4%.

## Sección 2

La Compañía enmendará el plan de Lump Sum que actualmente aplica a los empleados cubiertos por este Convenio y que fueron reclutados antes del 30 de marzo de 2009, de manera que al momento de hacerse efectiva la enmienda al 1ro de octubre de 2009 la cantidad de beneficio que el empleado tenga acumulado bajo dicho plan hasta el 30 de septiembre de 2009, se retenga para ser pagado al momento en que se acoja al retiro bajo el plan de pensiones.

Los beneficios acumulados bajo el Lump Sum Plan hasta la fecha de la enmienda el 1ro de octubre de 2009 son de acuerdo a los años de servicio acreditados hasta el 30 de septiembre de 2009.

5 a 15 años de servicio	/	3 meses de sueldo
16 a 20 años de servicio	/	4 meses de sueldo
21 a 25 años de servicio	/	5 meses de sueldo
26 a 29 años de servicio	/	6 meses de sueldo
30 o más años de servicio	/	8 meses de sueldo

## Sección 3

Todo empleado de la Unidad Contratante reclutado antes del 30 de marzo de 2009 que se acoja al beneficio de retiro luego de la firma del Convenio, tendrá derecho a un plan médico seleccionando una de las siguientes opciones:

a) Un plan médico de cubierta individual similar al plan médico de cubierta individual que era aplicable al momento de su retiro. El empleado retirado aportará mensualmente el 25% del costo equivalente a prima del plan individual según éste varíe de año en año. A la fecha en que sea elegible para Medicare, el empleado deberá acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare, que será su Plan Primario y el Plan de PRTC será secundario, y de no hacerlo, la Compañía sólo pagará su parte aplicable como Plan Secundario como si el retirado se hubiese acogido a todas las cubiertas que ofrezca Medicare; o

b) Un plan médico de cubierta familiar similar al plan médico de cubierta familiar que era aplicable al momento de su retiro. El empleado retirado aportará

mensualmente el 25% del costo equivalente a prima del plan familiar según éste varíe de año en año. A la fecha en que vayan siendo elegibles para Medicare, el empleado y sus dependientes deberán acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare, que será su Plan Primario y el Plan de PRTC será secundario, y de no hacerlo, la Compañía sólo pagará su parte aplicable como Plan Secundario como si el retirado y sus dependientes se hubiesen acogido a todas las cubiertas que ofrezca Medicare; o

c) Un plan médico de cubierta individual similar al plan médico de cubierta individual que era aplicable a los empleados HIETEL reclutados después del 30 de marzo de 2009. El empleado retirado aportará mensualmente el 10% del costo equivalente a prima de plan individual según éste varíe de año en año. A la fecha en que sea elegible para Medicare, el empleado deberá acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare, que será su Plan Primario y el Plan de PRTC será secundario, y de no hacerlo, la Compañía sólo pagará su parte aplicable como Plan Secundario como si el retirado se hubiese acogido a todas las cubiertas que ofrezca Medicare; o

d) Un plan médico de cubierta familiar similar al plan médico de cubierta familiar aplicable a los empleados HIETEL reclutados después del 30 de marzo de 2009. El empleado retirado aportará mensualmente el 15% del costo equivalente a prima del plan familiar según éste varíe de año en año. A la fecha en que vayan siendo elegibles para Medicare, el empleado y sus dependientes deberán acogerse a todas las cubiertas que ofrezca Medicare, que será su Plan Primario y el Plan de PRTC será secundario y de no hacerlo, la Compañía sólo pagará su parte aplicable como Plan Secundario como si el retirado y sus dependientes se hubiesen acogido a todas las cubiertas que ofrezca Medicare.

#### Sección 4

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 acumularán beneficios de pensión bajo la fórmula de acumulación del ñCash Balanceñ en términos de por ciento del salario (según se define salario en el ñRetirement Plan for Salaried Employees of Puerto Rico Telephone Companyñ). Para estos empleados el beneficio se acumulará de acuerdo con lo siguiente:

Edad	Empleados HIETEL de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 3/30/2009
Menos de 30	2.00%
30-34	2.25%
35-39	2.50%
40-44	2.75%
45-49	3.50%
50-54	4.50%
55+	5.50%

Además habrá una acreditación anual de intereses sobre el balance acumulado en el ñCash Balanceñ que no será menor del 4%.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 cuando se acojan al beneficio de jubilación no tendrán derecho a plan médico.

### **Sección 5**

Los empleados que a la firma de este Convenio tengan al menos 79 puntos al sumar su edad y años de servicio, y que se acojan a la jubilación durante la vigencia de este Convenio recibirán a su fecha de jubilación un pago de \$1,000 más los intereses compuestos devengados a razón de 4% anualizado por el periodo transcurrido entre el 1ro. de octubre de 2009 y la efectividad de jubilación que debe ser durante la vigencia de este convenio.

### **Sección 6**

Anualmente la Compañía enviará a la Hermandad los costos equivalentes a las primas de los planes médicos.

<b>ARTICULO 50 PUBLICACION DE TURNOS</b>
--

### **Sección 1**

La Compañía confeccionará y publicará los turnos de trabajo de cualquier grupo de empleados o de cada empleado con quince (15) días de anticipación; excepto que para los empleados que trabajan en las tiendas y kioscos será con diez (10) días de anticipación, salvo el período entre la semana de Acción de Gracias y la semana del Día de Reyes, el período de las dos semanas anteriores al Día de las Madres, el período de las dos semanas anteriores al Día de los Padres, y el período entre el 15 de julio al 15 de agosto de cada año, que será con siete (7) días de anticipación. Los turnos fijos que comprenden el horario de 8:00 A.M. a 12:00 M. y de 1:00 P.M. a 5:00 P.M., de lunes a viernes, no serán publicados.

### **Sección 2**

La Compañía asignará los turnos de trabajo siguiendo el siguiente principio: los turnos se asignarán de acuerdo a la antigüedad en la Compañía, disponiéndose que en aquellas áreas técnicas donde se trabajen turnos nocturnos, días feriados y fines de semanas, se asignará personal de menor antigüedad con por lo menos seis (6) meses de antigüedad en el área. A los empleados asignados a turnos que incluyan noches, días feriados o fines de semana, no se le requerirá realizar ningún trabajo de supervisión. El empleado con mayor antigüedad podrá ceder su turno a otro empleado con menos antigüedad. Para poder ceder un turno el empleado tendrá que notificarle a su Supervisor inmediato con por lo menos quince (15) días, diez (10) días o siete (7) días de anticipación, el término que aplique, y deberá obtener su autorización escrita.

### **Sección 3**

Una empleada embarazada que trabaje un turno nocturno o de amanecida tendrá derecho a sustituir al empleado o empleada de menos antigüedad que trabaje en su mismo centro de trabajo y en su misma clasificación en el turno diurno, siempre y cuando esté capacitada para realizar el trabajo, durante su séptimo y octavo mes de embarazo. A su retorno luego de su Licencia de Maternidad, la empleada se reintegrará al sistema de turno que le corresponda.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 51</b> <b>PROGRESIONES</b></p>
---

En toda plaza incluida en la Unidad Apropriada con niveles de progresión, el empleado podrá ser promovido al siguiente nivel, si ha obtenido evaluaciones satisfactorias, cumplido el tiempo requerido en el nivel anterior y si su supervisor lo recomienda.

Todo empleado que suba al próximo nivel, recibirá un cuatro por ciento (4%) de aumento salarial por cada nivel de progresión.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 52</b> <b>AYUDA ECONOMICA PARA GASTOS DE ESTUDIOS</b></p>
--

### **Sección 1**

Todo empleado regular, con un año o más de servicio en la Compañía que interese ayuda para estudios relacionados con su trabajo y que no esté bajo un programa para mejorar su ejecutoria o su asistencia, como resultado de su evaluación anual, o que se encuentre en Licencia por Enfermedad Prolongada, Licencia por Enfermedad Ocupacional o Licencia sin Sueldo al momento de radicar la solicitud, someterá a la División de Desarrollo Gerencial Departamento de Recursos Humanos una petición de ayuda para estudios antes de solicitar admisión a la institución educativa. Si al momento de radicar su solicitud de ayuda para estudios el empleado está bajo un programa de mejoramiento por asistencia, que no sea como resultado de la evaluación anual, éste no tendrá derecho a recibir el beneficio dispuesto en este artículo hasta haber completado el referido programa.

### **Sección 2**

Una vez aprobada dicha solicitud y se hayan completado satisfactoriamente los estudios en instituciones de enseñanza acreditadas por el Consejo de Educación Superior o el Departamento de Educación, el empleado podrá solicitar que la Compañía le reembolse el noventa por ciento (90%) del costo total de la matrícula, para un grado asociado, certificado, cursos preparatorios para reválidas y un primer bachillerato. Se podrá reembolsar el ochenta por ciento (80%) del costo total de la matrícula para un segundo bachillerato, siempre y cuando sea éste el primero costado por la Compañía y

que el mismo esté relacionado con el área de trabajo del empleado. Se reembolsará también treinta y cinco por ciento (35%) para gastos de estudios, en caso de un segundo bachillerato que sea el mismo el primero costado por la Compañía y que no esté directamente relacionado con su área de trabajo, pero los estudios deberán estar relacionados a trabajos dentro de la Unidad Apropriada. Se reembolsará un cuarenta por ciento (40%) para maestría. Se excluyen del costo de la matrícula aquellos gastos incidentales tales como cuota de construcción, membresías de asociaciones, etc. Se reembolsará el costo de los libros requeridos hasta un máximo de dos cientos dólares (\$200) por año académico, incluyendo verano.

### **Sección 3**

Al completarse cada período de estudios, el empleado tendrá derecho a solicitar reembolso de los cursos aprobados satisfactoriamente ("C" o más). Este derecho vencerá a los seis (6) meses de haber finalizado los mismos. El empleado no podrá reclamar aquellos gastos que le hayan sido pagados mediante cualquier otro programa de ayuda para estudios. A esos fines el empleado proveerá las autorizaciones necesarias para verificar la existencia o no de otras fuentes de ayuda.

### **Sección 4**

El empleado tendrá que acompañar con su solicitud de reembolso los documentos, en original o copia oficial, que evidencien el pago de la matrícula y libros, así como la calificación obtenida.

### **Sección 5**

Los estudios deberán ser realizados en horas no laborables del empleado y deberán estar dirigidos a obtener un grado académico, con el fin de ampliar sus oportunidades y desarrollo en el empleo.

### **Sección 6**

Cuando la Compañía decida implantar un Programa de Becas para Estudios, le dará consideración a los empleados en la Unidad Contratante. El solicitante deberá cumplir con los requisitos que la Compañía establezca para otorgar dichas becas.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 53</b> <b>PAGO DE COLEGIACION</b></p>
--

La Compañía reembolsará el costo de la cuota por concepto de colegiación a aquellos empleados en las clasificaciones que se les requiera como condición de empleo estar colegiados; así como todas aquellas clasificaciones que puedan crearse durante la vigencia de este Convenio y se les requiera como condición de empleo.

## **ARTICULO 54 SEGURO DE VIDA**

### **Sección 1**

La Compañía acuerda proveerle el mismo seguro de vida existente a todos los empleados regulares de la Unidad Contratante con una cubierta de cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000) y otros cincuenta y cinco mil dólares (\$55,000) por concepto de muerte accidental y desmembramiento.

### **Sección 2**

El costo de este seguro de vida será pagado en su totalidad por la Compañía.

### **Sección 3**

La Compañía mantendrá la cubierta del empleado en los seguros de vida opcionales (Opción I y II) vigentes, los cuales son pagados en su totalidad por los empleados.

## **ARTICULO 55 UNIFORMES Y ZAPATOS DE SEGURIDAD**

### **Sección 1**

En el caso de que la Compañía, como condición de empleo, requiera el uso de uniforme, la Compañía proveerá cinco (5) uniformes al ingreso del empleado y cinco (5) uniformes adicionales a la fecha de su aniversario de servicio o al año de haberse entregado los anteriores sin costo alguno para el empleado; disponiéndose que en aquellos casos en que la Compañía entienda necesario el uso de mamelucos, además de uniformes, le proveerá al empleado dos (2) mamelucos al ingreso y dos (2) al aniversario o al año de haberse entregado los anteriores. Los empleados usarán estos uniformes únicamente mientras estén cumpliendo las funciones oficiales de su empleo, debiendo el empleado hacer buen uso de los mismos.

### **Sección 2**

Comenzando el tercer año, el empleado deberá entregar cinco (5) uniformes usados para que la empresa le entregue cinco (5) uniformes nuevos. Pérdidas de uniformes deberán notificarse inmediatamente al Supervisor inmediato y el empleado presentará documentación explícita de la pérdida.

### **Sección 3**

De la Compañía no entregar los uniformes en las fechas programadas, esto no tendrá el efecto de que ésta no viene obligada a entregar los mismos; entonces, en la próxima entrega deberá suplir la totalidad de los uniformes adeudados hasta ese momento.

### **Sección 4**

En aquellas situaciones en que por disposiciones de ley aplicable a la Compañía o cuando la Compañía misma requiera el uso de zapatos de seguridad, se proveerán los mismos sin costo para el empleado. Estos zapatos serán utilizados únicamente mientras el empleado se encuentre en el desempeño de sus funciones, debiendo el empleado hacer buen uso de los mismos.

<b>ARTICULO 56</b> <b>NO HUELGA Y NO CIERRE FORZOSO</b>
--

### **Sección 1**

La Hermandad conviene que ni ella, ni los empleados de la Compañía que son parte de la Unidad Contratante cubierta por este Convenio, podrá, colectiva, concertada o individualmente, dedicarse a/o participar directa o indirectamente en huelgas de cualquier naturaleza, disminución en la producción o rendimiento ("slow-down"), interrupción y/o paralización del trabajo, piquetes, "boycotts" o cualquier otra clase de interferencia y/o interrupción de las operaciones y actividades de la Compañía.

### **Sección 2**

Durante la vigencia de este Convenio, la Hermandad se compromete a recurrir al Procedimiento de Querellas que provee este mismo Convenio en vez de recurrir a la huelga.

Para honrar los términos de este Artículo y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Hermandad usará todos los recursos disponibles y propios consonantes con este Artículo.

### **Sección 3**

La Compañía se compromete, asimismo, durante la vigencia de este Convenio a no hacer uso del cierre forzoso "lockout" en forma alguna.

Para honrar los términos de este Artículo y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Compañía usará todos los recursos disponibles y propios consonantes con este Artículo.

## **Sección 4**

La Compañía se reserva el derecho de separar a cualquier empleado de la Unidad Contratante que lleve a cabo cualesquiera de los actos arriba estipulados.

<b>ARTICULO 57</b> <b>PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS</b>
---

### **Sección 1**

El término "querella" comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

### **Sección 2**

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Compañía.

### **Sección 3**

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone:

#### **Primera Etapa**

- a. Cualquier querella que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querella o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Hermandad y/o el empleado al Supervisor inmediato del empleado.
- b. El Supervisor, el Delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querella y tratar de resolver la misma. El Supervisor tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querella, para contestar la misma.

#### **Segunda Etapa**

De no estar conforme la Hermandad o el empleado con la decisión en el caso, o transcurrido el término para contestar, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al jefe inmediato del Supervisor correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para contestar la

querella. La Hermandad o el empleado deberán presentarle por escrito al jefe inmediato del Supervisor un resumen de lo acontecido en la primera etapa.

### **Tercera Etapa**

- a. De no estar conforme la Hermandad con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier Oficial de la Hermandad podrá apelar radicando la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director del Departamento de Recursos Humanos por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- b. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante citará al Presidente de la Hermandad o a su Representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación.
- c. El Director del Departamento de Recursos Humanos, o su Representante, el Presidente de la Hermandad o su Representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querella cuando las alegaciones de la querella así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querella. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de Acciones Disciplinarias, la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.
- d. Una vez discutida la querella, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes veinte (20) días laborables. De no estar de acuerdo la Hermandad con la contestación del Director del Departamento de Recursos Humanos, ésta podrá recurrir a Arbitraje según se indica más adelante.
- e. Las quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de diez (10) días laborables desde que surge la querella o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante citará al Presidente de la Hermandad o a su Representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante, tendrá un término de veinte (20) días laborables para contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

## **Arbitraje**

- a. Cuando la querrela no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a Arbitraje dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Departamento de Recursos Humanos o transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Arbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Arbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse.
- b. Las reclamaciones de salario quedan excluidas del procedimiento de arbitraje y serán procesados en los tribunales, siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos.

## **Sección 4**

### **Casos de Suspensión y Despido**

- a. De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querrela a la Hermandad.
- b. En caso de que la Hermandad también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Hermandad presentará una querrela por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.
- c. En aquellos casos en que la suspensión o despido del empleado esté fundamentada en un informe del Departamento de Seguridad de la Compañía, a petición del empleado o de la Hermandad, se le suministrará copia del informe durante las subsiguientes 48 horas.
- d. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

## **Sección 5**

### **Casos de Programa de Prueba de Drogas**

Las querellas que surjan como resultado de la aplicación del Artículo 24, Programa de Prueba de Drogas, serán radicadas en tercera etapa, según se dispone en la Sección 3 de este Artículo.

## **Sección 6**

### **Casos de Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos**

- a. Las querellas que surjan donde un empleado reclama derecho a una plaza vacante o que se ha violado el artículo de "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos" serán radicadas por escrito ante el Director del Departamento de Recursos Humanos, indicando la plaza que se reclama, el número de la requisición de la plaza y la persona con la que se cubrió. La querella deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes a la adjudicación de la plaza o desde que el empleado tenga conocimiento de la adjudicación de la plaza.
- b. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

## **Sección 7**

### **Casos de Reclasificación de Plazas**

Las querellas que surjan como resultado de una petición de reclasificación o una reclasificación hecha por la Compañía de una plaza serán presentadas ante el Director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

En caso de que la Hermandad no esté de acuerdo con la determinación del departamento a cargo de clasificación de plazas sobre la petición de reclasificación de una plaza y que determine radicar una querella, la misma será radicada ante el Director del Departamento de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes al recibo de la notificación de la determinación o siete (7) días laborables después de transcurrido el tiempo para informar a la Hermandad la determinación sobre la petición.

Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

Durante la discusión de la querella en esta etapa la Hermandad deberá establecer que a la plaza se le han asignado funciones o deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de la misma han evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han asignado funciones o deberes de mayor complejidad.

## **Sección 8**

### **Querellas entre las Partes**

Las querellas de la Compañía serán iniciadas mediante el envío de una carta por el

Director del Departamento de Recursos Humanos al Presidente de la Hermandad. Las querellas que la Hermandad tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Hermandad consignados en este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Presidente de la Hermandad al Director del Departamento de Recursos Humanos.

En ambos casos estas querellas se iniciarán en la Tercera Etapa. Cuando la querella sea de la Compañía, el Presidente de la Hermandad o su Representante se reunirá con el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Hermandad. Cuando la querella sea de la Hermandad el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante se reunirá con el Presidente de la Hermandad o su representante dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la querella por la Compañía. De no celebrarse la reunión en los términos aquí indicados la parte perjudicada podrá recurrir directamente a Arbitraje en los términos indicados en la Sección 3 (Arbitraje) una vez expirado el término.

Las querellas de la Hermandad y de la Compañía tendrán que ser presentadas dentro de un período de diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las querellas o desde que la parte querellante tuviera conocimiento de los hechos que motivaron la querella.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes se procederá conforme se establece en la Sección 3 (Arbitraje) de este Artículo.

## **Sección 9**

### **Disposiciones Generales**

- a. Se acuerda que en ningún momento el empleado querellante o los delegados o representantes de la Hermandad estarán acompañados por más de un empleado aunque la querella cubra más de uno, excepto en los casos de separación cuando los querellantes no estén trabajando. Las partes podrán de mutuo acuerdo en casos que así lo requieran excusar más de un empleado siempre y cuando que no sean afectados los servicios.
- b. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante celebrará reuniones y tendrá a su discreción autoridad para investigar los casos referidos a ese Departamento, conseguir evidencia y llamar testigos uno a la vez.
- c. Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional.
- d. En aquellos casos en que la Compañía cite a un empleado para propósito de este Artículo, deberá hacerlo dentro de sus horas laborables.

## Sección 10

### Cuestiones Sustantivas

- a. El Arbitro notificará a las partes con antelación a la Vista de Arbitraje para que cualquiera de ellas, si desea obtener una transcripción taquigráfica, supla el Taquígrafo y pague el costo del mismo.

Si ambas partes desean copia de la transcripción taquigráfica, la pagarán por partes iguales. En caso de que alguna de las partes decida someter un alegato, el Árbitro concederá un término no mayor de treinta (30) días laborables para someter el mismo.

- b. El Arbitro no tendrá poder o facultad para en forma alguna alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las disposiciones de este Convenio, inclusive a ninguna de las disposiciones del artículo de "Derechos de la Gerencia". Un laudo en violación a lo antes indicado será nulo y sin efecto.
- c. El Arbitro no tendrá autoridad para conceder daños y perjuicios, penalidades, intereses, costas u honorarios de abogado.
- d. Toda medida disciplinaria debe ser por justa causa. De determinar el árbitro que no hay justa causa, podrá modificar, reducir o dejar sin efecto la medida disciplinaria que se cuestiona en la querrela y podrá proveer un remedio de reinstalación sin o con paga retroactiva de los salarios y beneficios dejados de percibir. A la paga retroactiva se le harán las rebajas correspondientes a los ingresos devengados mientras estuvo despedido o suspendido y a su obligación de mitigar daños.
- e. Es el compromiso de la Hermandad y la Compañía que los casos se vean prontamente. A esos efectos, las partes realizarán esfuerzos porque ninguna de ellas solicite un total de no más de dos (2) suspensiones por caso, lo que incluye tanto señalamientos o continuaciones de vistas. De surgir circunstancias donde cualquiera de las partes por consideraciones de emergencia o fuerza mayor solicite del árbitro una tercera suspensión de vista o continuación de vista, éstas por si o a través de sus abogados coordinarán con el árbitro la fecha del siguiente señalamiento o continuación de vista procurando que la misma, de ser posible, se coordine y efectúe dentro de los treinta (30) días siguientes al último señalamiento para el cual quedó pauta la vista.

Si para la fecha en que la vista quedó señalada el árbitro no está disponible y el caso aún no ha comenzado, el caso se verá ante otro árbitro que las partes escojan de los que estén disponibles.

<b>ARTICULO 58</b> <b>ESTABILIDAD DEL CONVENIO</b>
---

**Sección 1**

En caso de la fusión de la Compañía o cualquiera de sus dependencias con una entidad privada o pública o que la Compañía venda, traspase o arriende propiedad donde trabajan empleados cubiertos por este Convenio se deberá notificar a la Hermandad con no menos de veinte (20) días de antelación a la fusión, venta, cierre, traspaso, arrendamiento o expropiación. La Compañía viene obligada, además, a informar a la referida nueva entidad sobre la existencia de este Convenio.

**Sección 2**

En la eventualidad que por razón de dicha fusión, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación desplace empleados de la Unidad Contratante, los empleados regulares afectados serán considerados para reubicación en otras actividades de la Empresa conforme las disposiciones de este Convenio.

**Sección 3**

Si durante la vigencia de este Convenio la Compañía adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente estuviere siendo administrado por otra Compañía y fuere integrado al programa de la Compañía, las plazas nuevas que se creen, así como cualquier plaza vacante en dicha nueva facilidad o servicio, que corresponda a la Unidad Contratante serán cubiertas de acuerdo con las disposiciones de este Convenio. El tiempo de antigüedad para los efectos de este Convenio de todo el personal que pase a la Compañía mediante este procedimiento empezará a contar desde la fecha de efectividad de su nombramiento como empleado de la Compañía.

**Sección 4**

En caso de llevarse a cabo cualquier traspaso, venta, fusión, arrendamiento de facilidades o expropiación, la Compañía, no obstante lo dispuesto en el Artículo de Vigencia sobre la duración de este Convenio, quedará relevada de ahí en adelante de toda obligación bajo el mismo, excepto en cuanto a obligaciones en que ya se hubiera incurrido bajo el artículo de Procedimiento para Querellas.

Este Convenio Colectivo obligará durante su vigencia a todo patrono sucesor de la Compañía aún cuando el traspaso, venta, fusión, arrendamiento o expropiación fuese parcial.

**ARTICULO 59**  
**CLAUSULAS DE SALVEDAD**

**Sección 1**

En caso de que parte de cualquiera de las disposiciones de este Convenio resulte ser ilegal por virtud de las leyes vigentes o aprobadas en el futuro o mediante decreto judicial o sentencia final y firme, emitida por un tribunal de jurisdicción competente, o de cualquier otro organismo gubernamental, tal ley, decreto, decisión, orden o sentencia afectará únicamente la parte o disposición que sea declarada ilegal, pero la misma no invalidará el resto del Convenio, siendo la intención expresa de las partes contratantes que todas las porciones no declaradas ilegales permanecerán en todo su vigor y efecto durante la vigencia de este Convenio y se hace constar, además, que nada de lo aquí acordado en forma alguna impedirá que cualquiera de las partes contratantes pueda ejercer su derecho a apelar la sentencia o decisión judicial, orden o sentencia del organismo gubernamental concernido.

**Sección 2**

En la eventualidad de que cualquier Artículo o Sección fuere declarado inválido o el cumplimiento u observación de tal Artículo o Sección hubiera sido declarado en suspenso, las partes afectadas por tal acción entrarán en inmediatas negociaciones colectivas, con el fin de acordar una disposición sustituta mutuamente satisfactoria para tal Artículo o Sección.

**Sección 3**

En caso de que en cualquier asunto o controversia pueda aplicarse más de una disposición de este Convenio o que sea posible más de una interpretación del mismo se aplicará aquella disposición o interpretación que resulte más consistente con el Convenio Colectivo interpretado en su totalidad.

**ARTICULO 60**  
**ADIESTRAMIENTO ESPECIAL**

**Sección 1**

- a. Cuando la introducción de nuevo equipo especializado, que requiera adiestramiento especial para operar el mismo afecte el trabajo del personal de la Unidad Apropriada, la Compañía seleccionará los empleados a ser adiestrados de entre los empleados afectados que reúnan los requisitos de adiestramiento para la plaza y aprueben los exámenes escritos y/o pruebas prácticas que la Compañía diseñe para dicho adiestramiento.
- b. Los requisitos, exámenes y pruebas serán establecidos por la Compañía

previo a la selección de candidatos para el adiestramiento. La Compañía determinará a su criterio el número de personas a recibir el adiestramiento especial, pero al escoger entre los candidatos que cualifiquen la Compañía aplicará los siguientes criterios: antigüedad, evaluaciones ya escritas y realizadas en el curso normal del empleo de los últimos dos (2) años, récord de asistencia y puntualidad de los últimos dos (2) años, récord disciplinario de los últimos dos (2) años, experiencia relacionada y adiestramientos.

La antigüedad prevalecerá sobre los otros factores de resultar estos iguales entre los empleados a adiestrarse.

- c. De no surgir candidatos suficientes que cualifiquen de entre los empleados afectados, la Compañía publicará la(s) plaza(s) de conformidad con la Sección 1 del Artículo 12 sobre Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos. De no surgir candidatos internos suficientes que cualifiquen, la Compañía retendrá el derecho a incluir en el adiestramiento a personal cualificado de reclutamiento externo.

## **Sección 2**

La Compañía extenderá a los candidatos seleccionados nombramientos condicionados a la aprobación del adiestramiento. Durante el período del adiestramiento el horario diario y el programa semanal de trabajo podrá variar de acuerdo a las necesidades y condiciones del adiestramiento a ofrecerse y del servicio prestado.

## **Sección 3**

Los empleados que aprueben los adiestramientos en que participen serán mantenidos en dichas posiciones. Sin embargo, aquellos empleados que no aprueben satisfactoriamente sus adiestramientos o que no fueron seleccionados para el mismo serán reasignados a otra posición, siempre que exista otra posición vacante y que cualifique para la misma. De no existir una posición vacante o de éste no cualificar para las plazas vacantes que puedan existir, se procederá según el artículo de "Reducción de Personal y Reemplazo".

<b>ARTICULO 61</b> <b>FONDO DE BENEFICENCIA</b>
--

## **Sección 1**

La Compañía acuerda durante la vigencia del Convenio aportar \$0.05 por cada hora trabajada por cada empleado cubierto por este Convenio para el Fondo de Beneficencia establecido en este artículo.

## **Sección 2**

El Fondo se regirá por un Fideicomiso para administrar los fondos en el cual

tendrán igual participación la Compañía y la Hermandad. Las partes, de mutuo acuerdo, prepararán un reglamento que establecerá los controles y el uso que se le dará a los fondos, el cual será para proveer beneficios y ayudas a los empleados representados por la Hermandad.

### **Sección 3**

Las aportaciones de la Compañía serán depositadas en una cuenta del Fideicomiso que deberá estar separada de cualquier otra cuenta de la Hermandad. La Compañía remesará a los administradores del Fondo, previa prestación de las fianzas requeridas el importe de la aportación indicada en la Sección 1 de este artículo. El mismo se hará durante los diez (10) días calendarios siguientes, de efectuarse el pago de cada dos (2) semanas, excepto que medien circunstancias extraordinarias, en cuyo caso el término no excederá de diez (10) días calendarios adicionales.

### **Sección 4**

Cuando alguna auditoría revele un patrón de violaciones al reglamento o que la administración del Fondo se ha apartado de los principios y propósitos para el cual fue creado este Fondo, la Compañía podrá discontinuar las aportaciones al Fondo hasta que las violaciones sean corregidas.

### **Sección 5**

En el caso que algún Tribunal, Agencia o cualquier otra entidad con jurisdicción declare mediante orden, resolución y/o sentencia final y firme, que este artículo o el Fideicomiso creado bajo el mismo es ilegal, la Compañía podrá discontinuar las aportaciones al Fondo hasta tanto se subsane la ilegalidad y de ésta no ser subsanable o de no subsanarse, los fondos que existan serán devueltos a la Compañía.

<b>ARTICULO 62</b> <b>SUMINISTRO DE INFORMACION</b>
--

La Compañía suministrará a la Hermandad, simultáneamente, copia de toda comunicación, documento, aviso, circular, boletín o folleto dirigido a la distribución general entre los empleados que componen la Unidad Contratante. La Vicepresidencia de Recursos Humanos suministrará copia de aquellas prácticas, procedimientos o políticas administrativas del área de recursos humanos que sean de aplicación a los empleados cubiertos por este convenio.

**ARTICULO 63  
ASISTENCIA LEGAL**

La Compañía proveerá, libre de costos, servicios de abogados seleccionados por la Compañía, a aquellos empleados que en el desempeño de sus deberes sufrieren un accidente mientras conducen vehículos de motor en asuntos oficiales y fueren citados y/o denunciados por tales hechos o cuando estando en gestiones oficiales se le impute delito público por hechos alegadamente ocurridos mientras esté prestando servicios a un cliente, excepto delitos sexuales, asesinato y sustancias controladas.

**ARTICULO 64  
CUIDADO DIURNO**

**Sección 1**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Compañía pagará mensualmente a instituciones dedicadas al cuidado diurno infantil que cuenten con los correspondientes permisos que requieran las leyes aplicables para ello, bajo las condiciones más adelante dispuestas. Dicho pago será por concepto de cuidado diurno de hijos de empleados cubiertos por este Convenio, cuya edad máxima sea hasta de cinco años o hasta el momento que ingresen al sistema escolar, lo que ocurra primero.

**Sección 2**

El número de niños que podrán beneficiarse de las disposiciones de este Artículo, así como de la aportación mensual máxima que remesará la Compañía, será de conformidad a la siguiente tabla:

<b>Vigencia del Convenio</b>	<b>Número Máximo de Niños</b>	<b>Beneficio Mensual</b>
	<b>40</b>	<b>\$100</b>

**Sección 3**

Estas cantidades serán pagaderas directamente al Centro de Cuidado Diurno mediante la presentación previa de factura por el Centro correspondiente o a través del empleado y en tal situación la Compañía expedirá mensualmente un cheque a la orden de dicho Centro, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes de haberse recibido la factura.

Será responsabilidad del empleado pagar al Centro de Cuidado Diurno cualquier diferencia entre la tarifa y el beneficio máximo pagado por la Compañía, según dispuesto en este Artículo.

El pago correspondiente al primer año de Convenio, tendrá vigencia desde el comienzo del segundo semestre del año escolar correspondiente al año 2010-2011.

#### **Sección 4**

Los hijos de empleados de la Unidad Contratante, cuyos padres habrán de beneficiarse de esta ayuda serán escogidos mediante sorteo a celebrarse no más tarde del mes de junio de cada año, durante la vigencia de este Convenio. Cada empleado podrá solicitar este beneficio para un hijo o hija, de manera que un mayor número de empleados puedan resultar beneficiados. Participarán en el sorteo los empleados(as) que certifiquen a la Compañía, con anterioridad al sorteo, tener hijos (as) menores, de hasta cinco (5) años de edad. Dicho sorteo será coordinado entre la Compañía y la Hermandad. En el caso de que no sea cubierto el número total de niños, se celebrará un segundo sorteo, en el cual se podrá incluir otro hijo de los empleados que hayan resultado beneficiados en el primer sorteo.

#### **Sección 5**

El empleado seleccionado certificará que tiene su hijo(a) matriculado en un Centro de Cuidado Diurno debidamente autorizado, que opera con todos los permisos necesarios. La Compañía se reserva la facultad de requerir cualquier otra información pertinente y evidencia de los permisos requeridos.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 65 CONTRATACION</b></p>
--

La subcontratación de labores, tareas, servicios y funciones no se utilizará para cesantear a empleados cubiertos por la Unidad Apropiada.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICULO 66 SEGURO SOCIAL CHOFERIL</b></p>
--

La Compañía pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley 428 del 15 de mayo de 1950, según enmendada).

**ARTICULO 67**  
**NOTIFICACION SOBRE LICENCIA ACUMULADA**

La Compañía informará por escrito cada doce (12) meses a cada empleado sobre el balance de las vacaciones regulares y Licencia por Enfermedad acumulada que tenga cada empleado.

**ARTICULO 68**  
**SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL Y DESMEMBRAMIENTO**

**Sección 1**

La Compañía continuará proveyendo los beneficios de Seguro por Muerte Accidental y Desmembramiento que actualmente brinda libre de costo a los empleados de la Unidad. La Compañía se reserva el derecho exclusivo de cambiar el proveedor del Seguro, siempre y cuando, no se afecten los beneficios que existen en la actualidad. Incluye el Seguro por Accidente en viajes oficiales.

**Sección 2**

En cuanto al Seguro Accidental Voluntario, los empleados que así lo deseen podrán seleccionar el continuar o el estar cubiertos por este seguro a su propio costo. La Compañía no garantiza que ni la cubierta ni el costo de este Seguro seguirán iguales o idénticos a los vigentes a la firma de este Convenio.

**ARTICULO 69**  
**INCENTIVOS POR VENTA**

La Compañía, a su única discreción, podrá mejorar, modificar, cambiar, condicionar y/o eliminar los incentivos por ventas existentes, o crear nuevos incentivos conforme a la condición económica de cada línea de negocios ("profit centers") mediante notificación escrita a la Hermandad (HIETEL) con treinta (30) días de anticipación.

**ARTICULO 70  
SEGURO POR INCAPACIDAD**

**Sección 1**

La Compañía continuará proveyendo a los empleados representados por la Hermandad, libre de costo, el Seguro por Incapacidad de Larga Duración (Long Term Disability), que existe de acuerdo con la póliza enmendada al 1ro de junio de 2009, excepto que en cuanto a enfermedad mental (mental illness) se ampliará la cubierta, efectivo a la fecha de la firma del Convenio de veinticuatro (24) a treinta y seis (36) meses.

**ARTICULO 71  
ACUERDO TOTAL**

Las partes contratantes reconocen que, durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias no excluidas por ley en el área de contratación colectiva y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

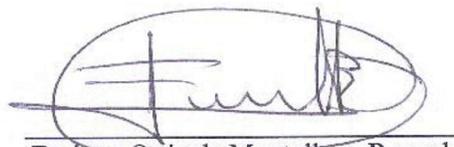
Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán entre las partes.

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualesquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo.

**ARTICULO 72  
VIGENCIA**

El Convenio estará vigente prospectivamente durante cuatro (4) años desde la fecha de su firma, 21 de diciembre de 2010 hasta la medianoche del 20 de diciembre de 2014. A manera de excepción el Artículo de Descuento de Cuotas se hace retroactivo al 17 de febrero de 2009.

**PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY**



Enrique Ortiz de Montellano Rangel  
Presidente

**COMITÉ NEGOCIADOR  
PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY**

Sra. Zoraida Báez  
Directora  
Recursos Humanos

Lcda. Sonia H. Cruz  
Gerente  
Asuntos Laborales

Lcda. Lida Ramírez  
Directora (Saliente)  
Recursos Humanos

Sr. Arnaldo Vázquez  
Gerente  
Operaciones de Campo

CPA Richelly Pérez  
Oficial Ejecutivo  
Planificación Estratégica

Sra. Elinor Díaz  
Asistente Administrativa

**ASESOR LEGAL**

Lcdo. Juan Carlos Pérez Otero

## HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS



Telizia R. Dolz Benítez  
Presidenta

### COMITÉ EJECUTIVO

Srta. Telizia R. Dolz Benítez Presidenta	Sr. José. R. Kortright Moreno Vicepresidente
Srta. Lydia E. Torres Martínez Secretaria de Actas y Correspondencia	Sr. Marcos R. Renaud Simonetti Tesorero
Sr. José Damián Díaz González Delegado General	Sr. René Mercado Oliveras Secretario de Publicidad y Propaganda

### COMITÉ NEGOCIADOR

Srta. Telizia R. Dolz Benítez	Sr. Freddie González Pérez
Sr. José R. Kortright Moreno	Sr. Samuel Mejías Ríos
Srta. Lydia E. Torres Martínez	Sr. Víctor Ortiz Zayas
Sr. José Pagán Conde	Sr. José D. Díaz González
Srta. Cynthia Yordán Torres	Sr. Marcos Renaud Simonetti
Sr. Jose A. Espinosa Hernández	Sr. René Mercado Oliveras

### ASESORES LEGALES

Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez  
Lcdo. Alejandro Torres Rivera

Certifico que he recibido una copia del

**CONVENIO COLECTIVO**

**ENTRE**

**PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY**

**Y LA**

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**

---

Número de Empleado

---

Firma

---

Fecha